



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés laboral y desempeño docente en la Institución  
Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El  
Salvador, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Psicología Educativa

**AUTOR:**

Br. Ada Rosa Figueroa Anchivilca

**ASESORA:**

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovaciones Pedagógicas

**PERÚ - 2018**

## **Página del jurado**

Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo  
Presidente

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón  
Secretario

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda  
Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a Jehová Dios, ya que sin su amor y guía yo no estaría aquí, a mis hijos: Jonathan, Samantha y a mi esposo Jordan, porque son mi motor y motivo para seguir avanzando.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento al personal de la Institución educativa Peruano Canadiense de Villa El Salvador por su colaboración en la investigación.

### **Declaración de Autoría**

Yo, Ada Rosa Figueroa Anchivilca, estudiante del Programa Maestría en Psicología Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09282759, con la tesis titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Martín de Porres, 21 de julio del 2018

---

Br.: Ada Rosa Figueroa Anchivilca  
DNI. 09282759

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, realizado para optar el grado académico de Maestra en Psicología Educativa. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I está la Introducción que incluye antecedentes internacionales y nacionales, teorías sobre las variables estrés laboral (enfoques, tipos, causas y efectos) y desempeño docente (teorías y factores), así como de sus dimensiones, la justificación metodológica y social práctica y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, y muestra, validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos a través del coeficiente de Cronbach y el método de análisis de datos. Capítulo III. Están los Resultados, expresados en representaciones descriptivas de las variables y sus dimensiones sí como la contrastación de hipótesis por medio de la estadística. Capítulo IV se encuentran las discusiones donde se compara y cuestiona los antecedentes nacionales e internacionales citados en la tesis. Capítulo V está la conclusión donde se da respuesta a las hipótesis planteadas, donde dice que la relación que existe entre las variables es inversa. Capítulo VI se presentan recomendaciones que deberían ser tomadas en cuenta en beneficio de los docentes; Capítulo VII referencias bibliográficas y anexos donde se encuentran la matriz de consistencia, instrumentos para la recolección de datos, base de datos, constancia de aplicación de los instrumentos en la IE N° 7228 Peruano Canadiense de Villa El Salvador y evidencias fotográficas durante la recolección de datos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## Indice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Indice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	34
1.7. Objetivos	34
<b>II. Método</b>	<b>36</b>
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Método de análisis de datos	42
<b>III. Resultados</b>	<b>44</b>
3.1. Análisis descriptivo	45
3.2. Contrastación de hipótesis	52
IV. Discusión	56
V. Conclusiones	60
VI. Recomendaciones	62

VII. Referencias	64
<b>Anexos</b>	69
Anexo 1. Matriz de consistencia	70
Anexo 2. Instrumentos de recojo de datos	73
Anexo 3. Cuestionario de desempeño docente	75
Anexo 4. Confiabilidad de Variables	77
Anexo 5. Base de datos de las dimensiones	80
Anexo 6. Resultados obtenidos en SSPS	84
Anexo 7. Constancia de aplicación de instrumentos	90
Anexo 8. Evidencias fotográficas.	91



## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés laboral	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	39
Tabla 3. Distribución de la población	40
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos de estrés laboral y desempeño docente	42
Tabla 5. Escala de correlación según el rango de valores	43
Tabla 6. Niveles de estrés laboral según docente	45
Tabla 7. Niveles de desempeño docente	46
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según el estrés laboral y desempeño docente.	47
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según el cansancio emocional y desempeño docente.	48
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la despersonalización y desempeño docente.	49
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la realización personal y el desempeño docente.	51
Tabla 12. Correlación estrés laboral y desempeño docente	52
Tabla 13. Correlación el cansancio emocional y el desempeño docente	53
Tabla 14. Correlación despersonalización y el desempeño docente	54
Tabla 15. Correlación realización personal y el desempeño docente	55

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Comparación porcentual del estrés laboral según los docentes	45
Figura 2. Niveles de desempeño docente	46
Figura 3. Niveles entre de estrés laboral y desempeño docente	47
Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según el cansancio emocional y desempeño docente..	48
Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la despersonalización y desempeño docente.	50
Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la realización personal y el desempeño docente.	51

## Resumen

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Esta investigación fue hecha con la intención de conocer más acerca del estrés laboral, considerado en la actualidad como una enfermedad que no sólo perjudica el estado físico del docente sino también su situación laboral y familiar lo cual es muy grave y realmente se necesita un tratamiento para combatirlo.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 90 docentes que laboran en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador. Se aplicó a los docentes cuestionarios sobre el estrés laboral y el desempeño docente. Previamente a la investigación, se verificó el grado de confiabilidad de dichos instrumentos y luego se procedió a su aplicación.

El resultado obtenido muestra que existe una alta relación negativa entre las variables estrés laboral (Rho de Spearman  $-0,791$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada.

**Palabras clave:** estrés, laboral, desempeño, docente, institución.

### **Abstract**

The general objective of this research is to determine the relationship between work stress and teaching performance in Educational Institution N° 7228 "Peruvian-Canadian", Villa El Salvador, 2018. This research was done with the intention of knowing more about work stress, currently considered as a disease that not only harms the physical condition of the teacher but also their work and family situation which is very serious and really needs a treatment for fight it.

The research was carried out under the quantitative approach of non-experimental correlational cross-sectional design. The sample consisted of 90 teachers who work in Educational Institution N°7228 "Peruvian-Canadian", Villa El Salvador. Questionnaires about work stress and teacher performance were applied to teachers. Prior to the investigation, the degree of reliability of said instruments was verified and then proceeded to its application.

The result obtained shows that there is a high negative relationship between the variables work stress (Rho de Spearman - 791) and significantly ( $p = 0.000$ ) with the teaching performance, Educational Institution No. 7228 "Peruvian-Canadian", Villa El Salvador, 2018 The hypothesis was tested.

*Keywords:* stress, work, performance, teacher, institution.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Uno de los más grandes anhelos de nuestro país es mejorar el aprendizaje en nuestros estudiantes, pero debido a múltiples factores todavía se nos hace difícil lograrlo, en este reto se encuentran los docentes quienes a nivel mundial se enfrentan a una mayor presión para poder responder a las demandas que exige su labor, actualmente el uso de la tecnología y el exceso de información obligan al docente a que su labor no termine al salir del aula, sino que continúe en su tiempo libre, lo cual ocasiona cansancio que se refleja en cambios de conducta y desgano al desarrollar su labor pedagógica, que en nuestro país está desmerecida tanto en la importancia que se le da como en la parte económica, obligando al docente a laborar en dos turnos o en otras labores, la presión que estas actividades ejercen en el docente llegan convertirse en causas del desgaste en su salud mental y lamentablemente sus repercusiones no es sólo para los docentes, sino también para sus estudiantes.

Para la OIT (2016) en su revista científica *Estrés en el Trabajo*, Un reto colectivo, señaló al estrés como una reacción física y emocional debido a un desequilibrio emocional. La mayoría de este tipo de investigaciones se han aplicado en Europa, según la encuesta europea develó que casi cuatro millares de personas padecen de estrés relacionado con su trabajo con un 50 y el 60% del total de días de trabajo perdidos. En América, según la I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud (ECCTS, 2012), de cada diez encuestados por lo menos dos manifestaron que sufren de estrés o tensión (de 12 a 16%), tristeza o depresión (de 9 a 13%) o pérdida de sueño (13 a 19%) debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo. En Canadá (2011), el 57% de las personas encuestadas mencionaron tener un elevado estrés, demostrando que existe un incremento en relación a estudios previos (54% reportado en 2001 y el 44% en 1991). En Chile, según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011), el 27.9% de los trabajadores y el 13.8% de los empleadores manifestaron que el estrés y la depresión estaban presentes en sus empresas.

En España Herruzo y Moriana (2004) realizaron un estudio en la universidad de Córdoba, donde se demostró que el estrés que manifiestan los docentes tiene

como origen la sobrecarga laboral, la indisciplina de los estudiantes, el clima poco favorable en la institución en cuanto a las relaciones interpersonales con otros colegas, con padres de familia, directivos y más aún con problemas que derivan de la política educativa.

Según Fernández-Arata (2008) “el status profesional, social y económico del docente se ha deteriorado progresivamente, perdiendo de esta manera el reconocimiento de su liderazgo en propuestas de cambios sociales y en la forma como adquiere, construye y reconstruye el conocimiento” (p.386).

En el Perú los docentes no tienen el reconocimiento que merecen, y frente a esta situación adversa busca formas de salir adelante tanto en el ámbito económico como profesional, motivados por su vocación de servicio y compromiso con sus estudiantes, lamentablemente este exceso de responsabilidades repercuten en frustración, malestar por no cumplir muchas veces con lo que programa y en consecuencia está el bajo rendimiento en su desempeño laboral, perjudicando a los estudiantes.

La exigencia actual para los docentes, se ve reflejada en el aprendizaje de los estudiantes, es por ese motivo que el interés de la investigación de precisar el nivel de estrés de los docentes de la IE N° 7228 Peruano Canadiense relacionándolo con su desempeño laboral; ya que la labor que realizan hoy en día pone en juego su salud mental debido a que se enfrenta a factores como lidiar con la indisciplina de los estudiantes, con sus hogares disfuncionales, falta de apoyo de los padres, sumado a todo ello la exigencia pedagógica, el bajo salario que obliga al docente a realizar otras labores; a pesar de todo ello el docente tiene que motivar a los estudiantes para que su aprendizaje sea significativo, debe enfrentarse a la desvalorización y en algunas oportunidades al maltrato de los padres. Esta problemática ha generado en mí la necesidad de contribuir ampliando el conocimiento relacionado al estrés laboral y su relación con el desempeño docente para que cuando se conozca esta relación se puedan tomar medidas preventivas o correctivas pertinentes que protejan a la salud mental de los docentes.

Por lo antes mencionado mi problema queda formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño

docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?

## 1.2 Trabajos previos

En la investigación se consignaron como antecedentes internacionales y nacionales de acuerdo al problema de investigación:

### 1.2.1 Antecedentes internacionales

Escudero y Delfin (2012) en su tesis *Estudio del grado de presencia del síndrome de burnout por el trabajo y su relación con los factores de riesgo en los docentes. Caso escuela de bachilleres “Ricardo Flores Mozón” de la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México*. Es de diseño correlacional que tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transeccional y descriptivo realizado a 32 profesores, se usó el método hipotético-deductivo. Para la recolección de los datos se usó la encuesta a través de un cuestionario integrado por aspectos laborales y biográficos; de satisfacción del entorno laboral y familiar y medición del nivel de burnout. Para la encuesta se utilizó la escala tipo liker. La investigación concluye: a) En relación a los docentes encuestados el 6% tiene un nivel alto del síndrome, mientras que el 75% tienen un grado bajo del mismo. En cuanto a las dimensiones: los docentes presentan grado bajo en agotamiento emocional y despersonalización, en cambio tienen un grado alto en realización personal. También indica que en las mujeres el cansancio emocional y la despersonalización se presentan con un grado bajo al contrario que los varones. Finalmente los resultados de los coeficientes de correlación para el género fue rho de 0.172 lo que indicó una relación directa y de intensidad nula, para la edad se obtuvo un índice rho de -0.300 con  $p=.09$  y la antigüedad laboral reportó r de -0.255 con  $p=.15$ , en ambos casos representa una relación negativa de intensidad débil y baja significancia y en cuanto a la carga laboral, reportó r de -0.064 con  $p=.72$  de intensidad positiva muy débil y baja significancia.

Cárdenas, Mendez y Gonzalez (2014) en la tesis: *Evaluación del Desempeño Docente, Estrés y Burnout en Profesores universitarios. Costa Rica*. Su finalidad fue evaluar a los docentes universitarios y determinar el nivel de estrés.



La metodología es cuantitativa -no experimental-, correlacional. El instrumento utilizado fue el cuestionario, teniendo como muestra a 59 catedráticos. Resultados: Casi todas las correlaciones entre el desempeño docente con estrés y Burnout fueron bajas y sin importancia; pero la falta de realización y cambio en el desempeño docente, fue una correlación negativa ( $r=-.446$ ;  $p=.003$ ), así mismo los resultados indican que a mayor desorganización institucional, el desempeño docente baja ( $r=-.361$ ,  $p=.019$  y  $r=.308$ ,  $p=.047$ ; respectivamente).

Paniagua (2016) cuya tesis *Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de un centro educativo superior de El Salvador*. Tuvo como propósito comprobar la relación que existe entre las variables estrés laboral y calidad de vida en el personal nombrado del centro educativo superior del área metropolitana. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional y correlacional, utilizó a 150 para su muestra, los instrumentos empleados fueron: cuestionarios sobre el estado de salud SF 36 y de estrés laboral JSS, Se ejecutó una prueba T de Student para explorar diferencias en el nivel de estrés en base al sexo. Los resultados evidenciaron una diferencia estadísticamente significativa ( $t=-2.98$ ,  $p<.01$ ) en el nivel promedio de estrés que reportan hombres ( $M=84.67$ ) y mujeres ( $M=108.63$ ). Cabe destacar que, aun cuando la media de ambos grupos recae en la categoría de “estrés intermedio”, las mujeres reportan niveles de estrés significativamente más altos que los hombres llegando a la conclusión de que las dos variables se encuentran relacionadas de manera inversa y que los empleados presentan un alto nivel de estrés, siendo las mujeres las más afectadas por ser más susceptibles en comparación con los varones.

Álvarez (2015) *el estrés laboral en el desempeño del personal Administrativo de un núcleo universitario público, Venezolano*. La finalidad de la presente investigación fue establecer la relación que hay entre el estrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de un Núcleo Universitario Público, de Venezuela, identificando la influencia de los factores psicosociales y agentes estresores presentes en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Es una investigación de tipo correlacional, de campo, no experimental. La muestra de tipo probabilística intencional estuvo representada por 41 trabajadores administrativos.

Las técnicas de recolección de datos fueron la observación directa y la encuesta, utilizando como instrumento los cuestionarios: Factores psicosociales Test de Navarra, el de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo, y los resultados de la Evaluación de Desempeño de la Institución. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva a través de la distribución de frecuencias y porcentajes. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe una incidencia directa entre estrés laboral y desempeño condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo con una asociación lineal alta negativa proporcional de -0,662. Se recomienda prevenir y manejar el estrés laboral, minimizar los factores psicosociales, promover actividades de concientización y recreación, revisar los procesos gerenciales de la institución.

Gonzáles (2014) en la tesis titulada: *Estrés y desempeño laboral, Universidad Rafael Landívar, Guatemala*. La investigación tuvo por finalidad dar a conocer las reacciones físicas y emocionales del ser humano. Esta investigación fue explicativa, descriptiva correlacional. Su muestra fue de 50 sujetos adultos, el instrumento utilizado fue un test estandarizado FAF y una evaluación de desempeño de Selección forzada. Según los resultados de correlación se observa que el coeficiente para 50 personas, en relación al estrés es de 0.35, de la Prueba y la Evaluación del Desempeño es de -0.56 y de la Prueba de Evaluación del desempeño es de -0.16, y después de contrastar los resultados obtenidos con la se pudo demostrar que si existe una relación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El fruto de la investigación indicó que más del 50% de los sujetos estudiados tienen un nivel elevado de estrés, además que sí existe influencia del clima laboral en los niveles de estrés, por consiguiente, el ambiente donde laboran los trabajadores es de gran importancia para el logro de un mejor producto en la empresa.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Solari (2015) *El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Caverro – 2015*. El objetivo general de la presente investigación fue determinar de qué manera se relaciona el estrés con el desempeño docente en la I.E. “Emilio Soyer Caverro” –

2015. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por ciento un (101) docentes, de los cuales se tomó una muestra de ochenta (80) participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de ocho (08) preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una fuerte confiabilidad (0.893) Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 91.20% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el estrés se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E. “Emilio Soyer Caverro” – 2015.

Flores y Gerónimo (2015) en la tesis titulada: *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la IE Nuestra Señora del Carmen, Huaral*. Tuvo como finalidad establecer la relación entre ambas variables. El diseño del estudio fue de tipo no experimental, corte transversal y correlacional, con un tipo de muestra no probabilística intencionada, cuya muestra fue de 120 profesores, se empleó el cuestionario para recoger información. Los resultados obtenidos fueron una relación alta con un Rho spearman ,741. Concluyó que a mayor estrés menor desempeño laboral.

Olazo (2015) tesis *Síndrome de burnout y competencia laboral de los docentes del Instituto Superior Público José Pardo Lima 2015*. Su objetivo fue determinar la influencia del síndrome de burnout en la competencia laboral. Es una investigación de tipo sustantiva, descriptivo y correlacional, de corte transversal realizada a 105 docentes. Se emplearon dos cuestionarios: el MBI de Maslach para medir el síndrome de burnout y el segundo para evaluar la competencia laboral. Obtuvo los siguientes resultados: existe relación entre el burnout y competencia laboral dado que  $p=0.000 < 0.05$ , rechazando la hipótesis nula, y rho sperman - 0,801 indicando que la relación es inversa b) el 57.1% de profesores obtuvieron un nivel medio del síndrome c) el 47.6% se haya en nivel eficiente de competencia laboral. D) La dimensión agotamiento emocional tiene el nivel medio con 44.8%; la dimensión despersonalización está en un nivel bajo, mientras que la dimensión

realización personal se encuentra en el nivel medio 59% de los docentes e) la dimensión actitud ética presentan nivel eficiente los 61% de docentes, en la dimensión formación profesional un 47,6% y en la capacidad renovación presentan el 56,2% de docentes.

Cupe (2013) en la tesis doctoral titulada *Burnout y el desempeño docente de los catedráticos de la universidad de San Andrés. Lima*. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el burnout y el desempeño docente. Es un estudio de tipo básico nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 36 catedráticos, de muestreo no probabilístico intencional, el método de investigación fue hipotético deductivo, el proceso de los datos tuvo un enfoque cuantitativo. Se utilizó el instrumento de recojo de datos de Maslach y un cuestionario de desempeño docente, ambas utilizaron la escala tipo liker. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para definir su relación entre las dos variables y sus dimensiones, se llegó a las siguientes conclusiones los resultados del análisis estadístico entre las variables indicaron  $R = -0,562$  y  $p = 0,000 < 0,05$  entonces indica que existe una relación inversa y significativa, entre el síndrome de burnout y el desempeño docente; b) también  $R = -0,562$  y  $p = 0,002 < 0,05$  por tanto indicó que existe una relación inversa y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente c)  $R = -0,454$  y  $p = 0,005 < 0,05$ , entonces existe relación inversa y significativa entre la despersonalización y el desempeño docente y d)  $R = -0,540$  y  $p = 0,001 < 0,05$  por lo tanto existe relación inversa y significativa entre la baja realización personal y el desempeño docente.

Díaz (2014) en la tesis titulada *“Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del Callao”*. Tuvo por finalidad precisar la determinación del síndrome de Burnout en el desempeño de los profesores. La investigación fue correlacional de corte transversal, la muestra fue de 50 profesores y 250 estudiantes. Se utilizó la técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educator Surney MBI- ES); aplicado a los profesores consta de 22 ítems tipo Likert. En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de

56 ítems tipo Likert. Los resultados de la investigación evidenciaron que el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal. Conclusiones: En la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

### **1.3. Teorías relacionadas al estrés laboral**

Hernández, Ortega y Reidi (2012) señalaron:

El conjunto de reacciones de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico frente a circunstancias o situaciones adversas del ambiente laboral, en las cuales los individuos presentan estados de excitación y angustia, además de sentirse superados por las pretensiones y exigencias de su labor. El estrés laboral, implica diversos aspectos, no solo emocionales, sino también fisiológicos, los cuales repercuten y afectan significativamente en la conducta, en la salud y por lo tanto en su desempeño y eficiencia de su labor, repercutiendo esto a su vez en la calidad educativa que se ofrece a los alumnos, lo cual a su vez repercutirá en el desempeño de estos en la sociedad y en la contribución que estos tengan como ciudadanos responsables y competentes (p.69).

Como señalan los autores Hernández, Ortega y Reidi, el estrés laboral tiene efectos que atañen tanto al docente como a la institución educativa, las conductas y actitudes laborales alteradas que presentan los docentes estresados repercuten en su labor pedagógica, lo cual se refleja en la desatención a sus estudiantes, conllevando esta situación en algunos casos a que el docente sea separado de la institución o hasta sea cesado.

Álvarez (2010) mencionó:

Es el resultado de una fuerte demanda, provocando que el ser humano pueda enfrentar situaciones difíciles” (p.26). Al respecto, Yáñez (2008) afirmó “el estrés son agrupaciones de reacciones que surgen de manera involuntarias cuando el organismo se encuentra frente a situaciones de amenazas y de conflictos, colocándonos en situación de vigilancia (p.39).

### **Dimensiones del estrés laboral.**

Maslach y Jackson (1986) señalaron los aspectos/dimensiones que producen estrés laboral y que son:

**Dimensión 1: Cansancio emocional.** Hace referencia al sobre esfuerzo físico y cansancio emocional que es consecuencia de constantes interacciones que los sujetos mantienen entre ellos. Es el componente esencial del síndrome y se identifica porque la persona se siente agotada en su centro laboral luego de haber utilizado todos sus recursos emocionales, que son las habilidades y capacidades que el individuo, utiliza para resolver el estrés que origina un problema; estos permiten soportar las presiones, la angustia y sentimientos depresivos, además de tener la confianza en sí mismo que ayuda a definir con claridad la realidad, precisar objetivos y emprender acciones eficaces. La persona en esta etapa es irritable, todo lo molesta, se queja por todo y no disfruta lo que hace.

**Dimensión 2: Despersonalización.** Puede tener como origen algún accidente, un abuso, un desastre natural que la persona afectada haya observado. Se caracteriza porque la persona tiene una percepción distorsionada de su cuerpo, piensa que está en un sueño y que se está viendo. Además, es un síntoma de otros

trastornos, entre ellos el trastorno por estrés postraumático, trastorno de pánico, algunos estados depresivos y algunas manifestaciones de la epilepsia, para la mayoría de las personas estos síntomas son leves y duran poco tiempo, pero para otras este trastorno dura por más tiempo perjudicando su quehacer diario. Como dimensión es el incremento de respuestas y conductas insolentes a los individuos que se les presta servicio, demuestran también actitudes de desesperación en todo lo que hace, se vuelven pesimistas y negativas llegando a la depresión y hostilidad, que surgen como barrera para prevenir el agotamiento emocional lo que provoca carencia en sus relaciones interpersonales además tiene una gran incidencia a culpar a los demás por frustraciones personales.

Dimensión 3: Realización personal. Según Aristóteles la realización del ser humano es cuando logran la felicidad. La realización personal es entonces el anhelo de lograr la satisfacción en la vida, pero eso es muy difícil porque el ser humano es inconforme por naturaleza. Como dimensión del estrés laboral, es la disminución de seguridad en sí mismo, en su logro personal y la presencia de un concepto adverso como producto de acontecimientos desagradables además produce pérdida de ideales, alejamiento de actividades familiares, sociales y recreativas. El profesional puede sentir exceso de trabajo, originando insatisfacción personal y laboralmente evalúa de forma negativa lo que hace debido a que no siente motivación al realizar su labor.

### **Enfoques del estrés laboral.**

Del Hoyo (2004) refirió que existen tres tipos de enfoques con sus características y apoyados en teorías. (p.85)

Enfoque fisiológico, este enfoque está apoyado por Hans Selye (1946), quien refiere al estrés como un aspecto físico es decir consecuencias que afectan a todo el ser humano. Considera que el estrés es una consecuencia física frente a diferentes factores dañinos que existen en el entorno ambiental. Selye indica que hay tres fases de respuestas defensivas en la que se acomoda el cuerpo, estas son: alarma, se refiere que el ser humano despierta de manera automática para responder frente a situaciones negativas del entorno o para evadir dicha situación; resistencia, en esta fase el cuerpo aún no se recupera y continua enfrentando a

las demandas del entorno, se aprecia consecuencias más graves y el estrés sea hace indeterminado; agotamiento, dado que el estrés es indeterminado provoca que las fuerza del individuo se colapsen provocando daño a sistema psicoemocional dado que las demandas superaron la resistencia del organismo.

Enfoque psicológico, Del Hoyo (2004) indica que el estrés no solo se refiere al peso del trabajo o la forma como responde de manera física el organismo frente a las demandas, el autor indica que el estrés tiene que ver con el aspecto cognitivo es decir es como la persona percibe la situación y como lo asume teniendo en cuenta sus habilidades, de ahí los grados de estrés que se aprecian (p.85)

### **Tipos de estrés laboral.**

Según Selye (1946) “algo de estrés es esencial y saludable; la cantidad óptima de estrés es ideal, pero demasiado estrés es dañino” (p.24). En consecuencia tener un poco de estrés en nuestras vidas es necesario. Es por eso que se distinguen dos tipos de estrés según las consecuencias que tiene en el trabajador:

Eutrés, es el buen estrés, el que es necesario para la vida porque mantiene en alerta nuestro organismo pero sin forzarlo, no nos hace daño, permite que asumamos retos, que nos propongamos obtener buenos resultados, que nos adaptemos al cambio, que tengamos un rendimiento óptimo en las actividades que realizamos; por ejemplo nos permite disfrutar nuestro trabajo, aprender sobre algo que nos interese, a ser resolutivos al enfrentarnos a un conflicto.

Distrés, es el mal estrés, nos hace daño porque destruye nuestro organismo, ocasionando una baja en la producción laboral. Casi siempre es consecuencia de situaciones que producen mucho estrés, por ejemplo, cuando: se sufre de acoso sexual, tiene demasiadas responsabilidades, vive un clima hostil en el trabajo, exceso de horas laborales. Si no se detecta y remedia a tiempo, se puede convertir en Síndrome de Burnout llegando a incapacitar física y mentalmente al trabajador.

Según Manzano (2010) mencionó los siguientes tipos de estrés según su duración:



Estrés Agudo, este tipo de estrés se caracteriza por ser habitual y como no dura mucho tiempo, no genera lesiones graves y es de fácil tratamiento, este tipo de estrés va a depender de las demandas y la forma como lo asume el sujeto, si es mínima es adecuada, pero si incrementa lo agota. Ejemplo cuando un docente dicta clase de un tema que le agrada a un grupo numeroso de estudiantes para el docente es gratificante, sin embargo, por la tarde dicta un curso que no le agrada y la población estudiantil es mayor, esta situación le genera una mayor tensión dado que tiene que manejar un mayor grupo humano y dar las explicaciones del caso a un grupo que posiblemente no entienda; el accidente automovilístico que abolló el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás.

Estrés agudo episódico, se caracteriza por tener espacios de estrés agudo más frecuentes, en la mayoría de los casos es porque el individuo asume muchas responsabilidades a la vez y no puede organizarse, provocándose con ello estar siempre irritables, ansiosos, tensos y con mal carácter, que son difíciles de manejar, ocasionando tensiones en su vida diaria y laboral, asimismo su nivel de relaciones interpersonales se encuentra deteriorada, convirtiéndose su ámbito laboral en el lugar más estresante y dañino para su salud. El sujeto con estrés agudo episódico en toda situación ve el lado negativo, es pesimista y son aquellos que se reúsan al cambio ya que para ellos su estilo de vida, sus relaciones con los demás y su forma de ver el mundo forman parte de lo que son.

Estrés crónico, se refiere a que el individuo presenta estrés de manera permanente refiriéndonos a días, meses y años, este estrés le ocasiona daño físico y emocional provocando una disminución en su rendimiento y su calidad de vida. Son aquellos individuos que no encuentran solución a sus problemas, que se ven atrapados en trabajos que no les agradan, en familias disfuncionales, que no salen de un conflicto y entran en otro. El individuo se siente sin esperanza de solucionar nada. Lamentablemente las personas que sufren de estrés crónicos sin no son tratadas a tiempo pueden llegar al suicidio.

### **Causas del estrés laboral.**

Norfolk (2000) planteó como origen de estrés el exceso de trabajo, que ocasiona presiones demasiadas fuertes. En especial a los profesores que tienen una elevada cantidad de estudiantes. Otro aspecto importante de reseñar es el descuento que se realiza por los minutos no dictados, lo cual obliga al docente a llegar angustiado para no perder la clase, muchas veces esa demora es por problemas familiares, situaciones inesperadas y hasta por el tráfico, aumentando el estrés antes de iniciar con su jornada laboral. Situación que Norfolk detalla como “la lucha constante por cumplir con todos los compromisos en el tiempo previsto y mantener estrictos programas y horarios.” (p.73)

A diario observamos a docentes que solo piensan en perfeccionar su labor pedagógica, descuidando en algunos casos a su familia y amigos, autoprovocándose el estrés al realizar trabajos paralelos donde aumenta su responsabilidad, contando con un horario exigente, sumados al temor de perder el trabajo y aunque esta alteración tiene muchas más causas, en el docente la desconfianza y temor de enfrentarse a situaciones inciertas le generan el pensar que no es capaz de afrontar la situación.

Maslach y Jackson (1986) estrés es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas (p.29)

Según Travers y Cooper (1997) existen dos factores que producen el estrés son los internos y externos. En lo que respecta a los factores internos se refiere a las características propias de cada ser humano lo que lo hace único y diferencial, siendo su intervención diferente en los diversos contextos que se involucra, se indica que la personalidad tiene que ver mucho con la forma de afronte de las situaciones; en cuanto a los factores externos son los que están ajenos a manejarlos y que desequilibran el estado emocional del docente, entre ellos tenemos: deficientes relaciones interpersonales, ambiente laboral inadecuado, ausencia de motivadores, multitareas y/o recargadas actividades, entre otras.

Travers y Cooper (1997) refiere que estas actitudes provocan en los docentes situaciones estresantes que conlleva a desestabilizar su equilibrio emocional y por ende repercute en su ámbito laboral, familiar y social, de ahí la necesidad de que las instituciones educativas establezcan estrategias que contribuyan a mejorar el estado biopsicosocial del individuo y por ende permitan que el docente brinde resultados óptimos en beneficio de la organización y de los estudiantes, quienes recibirían una educación de calidad.

### **Principales efectos del estrés laboral.**

Conocido es que toda acción tiene una consecuencia. Al tratar sobre el estrés, se tiene que indicar que el estrés mal conducido tiene consecuencias en los sujetos que la padecen, por ese motivo, ahora se está dando importancia a las consecuencias que el estrés ocasiona a nivel psicológico y físico ya que estos repercuten en perjuicio de las personas entorpeciendo sus actividades diarias., por ejemplo, cuando un trabajador manifiesta ansiedad (nivel psíquico) no es extraño que termine con problemas cardiovasculares o coronarias (nivel físico). Por otro lado, la mayoría de los individuos que padecen estrés laboral sufren el riesgo de conductas perjudiciales como el tabaquismo, alcoholismo y el consumo de drogas, buscando con ello su escape, empeorando sus relaciones personales tanto con la familia como con sus amistades.

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. Doval et al. (2004), Efectos negativos del estrés en el trabajador. (p.37)

### **1.3.2 Bases teóricas de variable desempeño docente**

Minedu (2013) señaló que el docente es un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad. (p.23)

El desempeño docente califica la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011, p.81)

En resumen, el desempeño docente es el eje principal que se encarga de movilizar todo el proceso formativo planteado por la política educativa del estado, entendiéndose entonces que es quehacer diario que realiza el docente en el aula para promover en sus estudiantes aprendizajes que los ayude a desarrollar sus habilidades y lograr que sean competentes para la vida.

### ***Dimensiones de desempeño docente.***

Según Zaldívar, (2011) el Inventario de desempeño docente puede ser medido a través de las dimensiones:

**Desarrollo profesional.** Suele acontecer en varios episodios de la vida del docente, mejorando su conocimiento y capacidades; relacionándolo con él mismo, a sus roles, el contexto de la institución educativa y sus metas profesionales.

Al respecto, Laffitte (1991):

El concepto de desarrollo profesional es más amplio que el de formación permanente. Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social. (p.59)

El desarrollo profesional es importante para los docentes porque contribuye a su formación, les permite mejorar su estatus laboral y en consecuencia su calidad de vida.

**Participación en la acción directiva.** Álvarez (2004) afirmó: "se requiere de un liderazgo pedagógico eficaz de los directores". Entendiendo que la investigación organizativa y el marco legislativo han ido cambiando en referencia a la

"profesionalización" de la función directiva, como pieza importante para que avance la Reforma educativa (p.89).

Álvarez (2004) señaló:

“Dirigir es, en parte, elegir, pero sólo en parte. La esencia vital de las empresas no son las decisiones que en ella se toman. Lo que les da forma y contenido, lo que les da vida, son las acciones de todos sus integrantes. Cada empresa es lo que en ella se hace. Dirigir es conducir la empresa de una situación presente a una situación futura y mejor, en términos relativos. Decisión y acción nacen, y se recrean, en la iniciativa. Capacidad humana de los altos directivos que les permite crear oportunidades, imaginar tácticas para aprovecharlas y ponerlas en marcha hasta que se consigan o hasta que se agoten todas las posibilidades reales para lograrlas. La iniciativa no sólo prepara la decisión o dispara la acción, sino que exige imaginar con suficiente detalle el camino de la realización (p.88).

Hoy en día forma parte del buen desempeño docente la participación de los maestros, en la construcción y mejora del proyecto educativo institucional, demostrando una actitud democrática, crítica y colaborativa que se conviertan en aprendizajes de calidad para nuestros estudiantes. Así mismo se busca establecer relaciones de respeto y colaboración con las familias, la comunidad y con las instituciones aliadas.

Relaciones interpersonales. Para Montgomery (2002) “las relaciones interpersonales están compuestas a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Comprende tres componentes conciencia en uno mismo, autorregulación de sí mismo, auto motivación” (p.60).

Anzola (2003) mencionó:

La cultura de la organización y las pautas de comunicación que se establecen entre sus miembros están estrechamente ligadas. La cultura organizacional determina las pautas de comunicación del sistema y, por

consecuencia, éstas nos pueden acercar a la primera cuando se analizan con detenimiento.” (p.204)

El docente debe desarrollar una comunicación efectiva con todos los actores que conforman la comunidad educativa, contribuyendo con esta actitud al establecimiento de un clima institucional favorable, en especial con los padres de familia valorando y respetando sus características y habilidades.

Habilidades para la enseñanza. La Planificación es el primer proceso que el docente tiene que realizar sobre el curso que imparte. Al mismo tiempo esta planificación debe ir acompañada de recursos, materiales estrategias, procesos didácticos y pedagógicos propios del área que va a desarrollar, todo ello debe ser minuciosamente conocido y realizado por el docente. Teniendo en cuenta la labor que realizan los docentes UNESCO (1984) indica que “el docente debe tener la capacidad de elaborar objetivos realistas, precisos y que estén relacionados con las necesidades de sus alumnos.” (p.145)

Las habilidades, actitudes y estrategias con las que debe contar todo profesor son: desarrollar una comunicación fluida, evitando la figura autoritaria, con la que el estudiante se sienta en confianza para decir si comprendió o no la clase, ser creativo tanto en la forma de presentar el tema, como al enseñarlo, recordemos que cuando una clase es significativa para el estudiante la comprenderá mejor y la recordará más; preparar escenarios donde los estudiantes viertan sus opiniones sin temor; realizar las actividades programadas manteniendo la coherencia con el propósito inicial; ser humilde aceptar que no lo sabemos todo y que el estudiante también lo entienda y lo comprenda; mostrar entusiasmo hará que los estudiantes también se entusiasmen y tengan ganas de aprender. El conjunto de estas habilidades, actitudes y estrategias son esenciales para lograr un aprendizaje óptimo en el estudiante ya que se interrelacionan para lograr la competencia, es decir solas no son efectivas y juntas sí.

González (2000, p.123) mencionó:

Las habilidades en la profesionalización para el campo de la educación no son nuevas, sin embargo, aparece con mayor fuerza en el actual

contexto. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediateismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

### **Teorías del desempeño del desempeño docente.**

Klingner y Nabaldian (2002, p.252) mencionaron:

Teoría de la equidad. Nos dice que el trabajador manifiesta una percepción particular respecto a la forma de cómo es tratado en su centro laboral, el cual puede ser justo o injusto en relación a las expresiones que recibe y a lo bueno o malo que realiza su labor. Según esta teoría la percepción que tiene el trabajador está relacionada directamente a su estado mental porque son producto de opiniones particulares. Los elementos esenciales de esta teoría son la imparcialidad y el buen trato, así como la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está conformada por dos aspectos: a) el rendimiento que tiene que ver con la comparación de su rendimiento laboral y lo que recibe a cambio relación con colegas; b) y la equiparación con otros.

**Teoría de las expectativas.** Principalmente centrada en el sentimiento de satisfacción de los trabajadores que resalta por su mejor desempeño laboral en relación a los demás. Los factores que contempla esta teoría son: a) Sentir que puede realizar el trabajo en la medida que se espera que lo logre; b) El ser evaluado y valorado con reconocimientos o amonestaciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) Importancia que le da el trabajador a las recompensas o penalidades.

### **Factores que influyen en el desempeño docente.**

De acuerdo a Montenegro (2003) el desempeño docente está definido por:

**Factores asociados al docente,** relacionado con su formación profesional el docente tiene el conocimiento para planificar, ejecutar y evaluar el trabajo

educativo, teniendo en cuenta siempre que a mayor y mejor formación profesional se obtendrá un mejor desempeño, el tener una buena salud contribuye también a ejercer mejor su labor, el nivel de estimulación y el empeño con el que ejecute su trabajo en relación a su puntualidad, relacionarse positivamente con sus estudiantes y colegas, cumplir su jornada con responsabilidad y sobre todo compromiso. Pero si el docente no tiene una buena motivación los resultados que obtenga su práctica pedagógica no serán muy favorables.

**Factores asociados al estudiante**, son parecidos a los del maestro como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. El involucramiento de la familia es de gran importancia para el proceso de enseñanza-aprendizaje, para ello el docente debe mantener informado a la familia sobre los avances del estudiante. Para que se logren resultados favorables en el aprendizaje de los estudiantes, el docente debe poner en práctica su creatividad y lograr con la motivación captar su interés, despertando el compromiso con su formación.

### **Evaluación del desempeño docente.**

Según Minedu (2017) la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) evalúa aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. NO es una prueba de conocimientos ni teórica. Tampoco evalúa metodologías, enfoque o innovaciones curriculares que requieran una capacitación específica. El instrumento principal que se emplea es la observación de lo que el docente hace en el aula: cómo propicia un ambiente de respeto y proximidad, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentarlos y evaluar su enseñanza y cómo responde a sus necesidades educativas.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?.



### **1.4.2. Problema específico**

#### **Problema específico 1.**

¿Cuál es la relación que existe entre el cansancio emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?

#### **Problema específico 2.**

¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?

#### **Problema específico 3.**

¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **Justificación metodología.**

En la presente investigación se busca conocer la relación que existe entre las variables estrés laboral y desempeño docente, y el nivel en que se encuentran los profesores de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” de Villa El Salvador en relación a cada variable, para ello se aplicaron cuestionarios validados por expertos y se aplicó la confiabilidad para que puedan servir a otras investigaciones.

#### **Justificación social práctica.**

Los resultados que se obtengan se hará conocer a las autoridades de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” de Villa El Salvador, para que comprendan la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente y puedan tomar decisiones que ayuden a mejorar la salud mental de los docentes y en consecuencia los docentes brindarán una mejor enseñanza a los estudiantes que tienen a su cargo así como una buena y amable atención a los padres de familia y comunidad educativa en general.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1.**

Existe relación entre cansancio emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

#### **Hipótesis específica 2.**

Existe relación entre despersonalización y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

#### **Hipótesis específica 3.**

Existe relación entre realización personal y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1.**

Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

**Objetivo específico 2.**

Determinar la relación que existe entre la despersonalización y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

**Objetivo específico 3.**

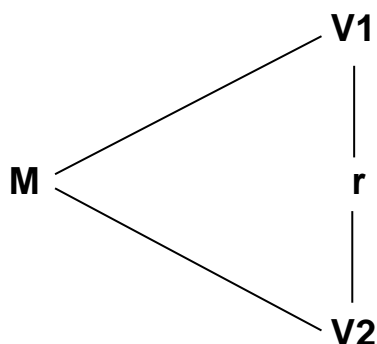
Determinar la relación que existe entre la realización personal y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental porque no se manipularon las variables estrés laboral y desempeño docente y es de corte transversal porque la investigación se realizó en un momento dado durante el 2018.

Su diagrama es el siguiente:



M: Docentes de la IE 7228 Peruano Canadiense.

V<sub>1</sub>: Variable: Estrés laboral

V<sub>2</sub>: Variable: Desempeño docente

r: Relación

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Variables de estudio

#### Variable 1: Estrés laboral

Roque (2016) definió al estrés laboral como:

Una asociación de factores que se dan en el organismo del colaborador con la intervención de estresores ocasionado de la actividad laboral y que eso genera problema de salud física y/o emocional, a ello se acopla la parte subjetiva del colaborador lo que en conjunto será lo que afecta en menor o mayor medida al trabajador (p.45).

#### Variable 2: Desempeño docente

Minedu (2013) se refirió al profesor como un facilitador y no como un transmisor de conocimientos, siendo entonces necesario que el docente tenga una actitud

crítica, creativa y se acoja a los cambios de este tiempo.

### 2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable estrés laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Cansancio emocional	Sensación de depresión Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	0 = Nunca  1 = Pocas veces al año o menos	De estrés laboral: Bajo [22-58] Medio [59-95] Alto [96-132]  De cansancio emocional:
Despersonalización	Respuesta impersonal Carencia de sentimientos	5,10,11,15,22	2 = Una vez al mes o menos  3 = Unas pocas veces al mes o menos	Bajo [9-23] Medio [24-38] Alto [39-54]  De despersonalización:
Realización personal	Sentimientos de competencia Realización	4,7,9,12,17,18,19,21	4 = Una vez a la semana  5 = Pocas veces a la semana  6 = Todos los días	Bajo [5-13] Medio [14-22] Alto [23-30]  De realización personal: Bajo [8-21] Medio [22-35] Alto [36-48]

*Fuente:* Maslach y Jackson, (1986), Cuestionario de estrés

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Desarrollo profesional	Acompañamiento Capacitación Actitudes socioacadémicas Investigación	1 al 10	Nunca 1	De desempeño docente: Malo [40-93]
			Casi nunca 2	Regular [94-147]
			Alguna vez 3	Bueno [148-200]
Participación en la acción directiva	Gestión Acciones directivas Planes institucionales Clima laboral	11 al 20	Casi siempre 4	De desarrollo profesional: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
			Siempre 5	De participación en la acción directiva: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
Relaciones interpersonales	Comunicación Ambiente Actitudes socioafectivas	21 al 30		De relaciones interpersonales: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
Habilidades para la enseñanza	Docente mediador Conocimiento docente Eficiencia Didáctica	31 al 40		De habilidades para la enseñanza: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]

Fuente: Zaldívar, (2011, p.85). El Inventario de desempeño docente

### 2.3. Población

La población fue censal es decir se trabajó con toda la población del estudio de investigación que son 90 docentes de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, por considerarse de fácil accesibilidad el recojo de datos.

Tabla 3.

*Distribución de la población*

Institución educativa	Total de docentes	Porcentajes %
Inicial	10	11.1%
Primaria	42	46.7%
Secundaria	38	42.2%
Total	90	100.0%

*Fuente:* Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

##### 2.4.1. Técnica

La técnica empleada para la medición de las variables estrés laboral y desempeño docente fue la encuesta que sirvió como herramienta para la recolección de la información sobre las variables de estudio.

##### 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios sobre estrés laboral y desempeño docente con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems.

##### Instrumento de estrés laboral

El instrumento utilizado para medir el estrés laboral fue el cuestionario de los autores Maslach y Jackson, (1986), cuenta con 22 ítems y tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.



**Ficha técnica.**

Denominación	:	Estrés laboral
Autores	:	Maslach & Jackson, (1986)
Objetivo	:	Medir la percepción sobre el estrés laboral
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

Dimensión agotamiento emocional. Tiene 9 ítems. Relacionado al hecho de quedar extenuado emocionalmente por las exigencias del trabajo.

Dimensión despersonalización. Consta de 5 preguntas. Mide el grado en que la persona identifica sus actitudes de frialdad y distanciamiento.

Dimensión realización personal. Compuesto por 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

**Instrumento de desempeño docente.**

El instrumento que se empleó para valorar el desempeño docente fue el inventario de desempeño docente del autor Zaldívar, (2011, p.85). cuenta con 40 ítems y cuatro dimensiones: Desarrollo profesional, participación en la acción educativa, relaciones interpersonales, habilidades para la enseñanza.

**Ficha técnica.**

Denominación	:	Desempeño docente
Autores	:	Zaldívar, (2011, p.85).
Objetivo	:	Medir la percepción sobre el desempeño docente
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

Dimensión desarrollo profesional Está formada por los ítems del 11 al 20.

Dimensión participación en la acción directiva Está formada por los ítems del 11 al 20.

Dimensión relaciones interpersonales Está formada por los ítems del 21 al 30

Dimensión habilidades para la enseñanza Está formada por los ítems del 31 al 40.

Se califica según el rango, según la escala de Likert: siempre, casi siempre, alguna vez, casi nunca y nunca.

#### 2.4.3. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos he utilizado instrumentos que ya han sido validados y estandarizados anteriormente, Muestra de ello es que el instrumento cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson (1986) a sido empleado en tesis internacionales como las de Contento y Procel (2015), Cárdenas, Mendez y Gonzalez (2014) y en los nacionales están Diaz (2014) y Balcázar (2014), es por esa razón que no ha sido necesario validarlos nuevamente y que se consideran aplicables a la muestra de estudio.

#### 2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Se realizó una prueba piloto para la fiabilidad de los instrumentos para ello se ejecutó el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), por tratarse de un instrumento para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 4.

*Confiabilidad de los instrumentos de estrés laboral y desempeño docente*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Estrés laboral	,885	22
Desempeño docente	,849	40

*Fuente:* Base de datos de Prueba Piloto.

Según la tabla 4, para el instrumento estrés laboral, el coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado un valor de ,885, el cual indica que el instrumento tiene alta confiabilidad para los fines de la investigación. De forma similar, para el desempeño docente, el coeficiente alfa de Cronbach fue de ,849

#### 2.5. Método de análisis de datos

Se empleó el método del análisis descriptivo, usando tablas estadísticas que mostraron los resultados finales de las variables estrés laboral y desempeño docente, del mismo modo se mostraron tablas de contingencia que presentan la

relación que existe entre las variables y sus dimensiones acompañado de su gráfico de barras. Se empleó el método del análisis inferencial, puesto que se tiene que probar las hipótesis de investigación, por ello que, se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman dado que las variables de estudio son de naturaleza cualitativa con escala ordinal interpretando los resultados según su rango de valores, lo cual presento en la siguiente tabla.

Tabla 5.

*Escala de correlación según el rango de valores*

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1	Negativa/ relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0,90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación prácticamente nula

*Fuente:* Adaptado de Bisquerra (2009)

### **III. Resultados**

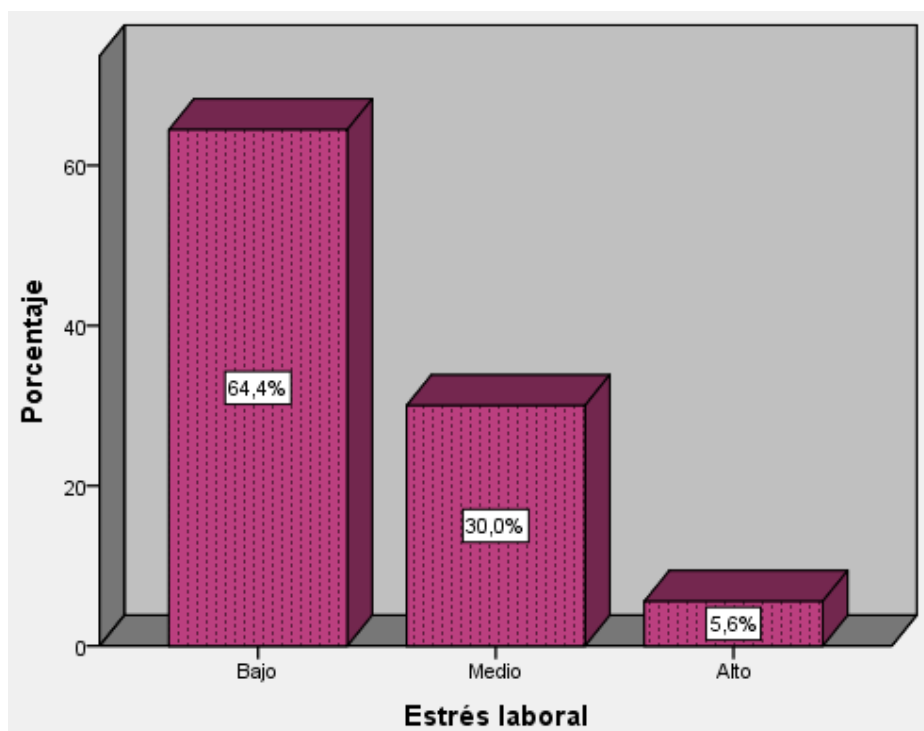
### 3.1. Análisis descriptivo

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable estrés laboral y desempeño docente, para la presentación de los resultados se procedieron a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados

Tabla 6.

*Niveles de estrés laboral según docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	64,4
Medio	27	30,0
Alto	5	5,6
Total	90	100,0



*Figura 1. Comparación porcentual del estrés laboral según los docentes*

De los resultados que se aprecia en cuanto al niveles de estrés laboral según personal docente de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, se tiene que el 64.4% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, en tanto que el 30% de los entrevistados notan que el nivel es medio y el 5.6% perciben que el nivel es alto del personal docente de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador.

Tabla 7.

*Niveles de desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	18,9
Regular	10	11,1
Bueno	63	70,0
Total	90	100,0

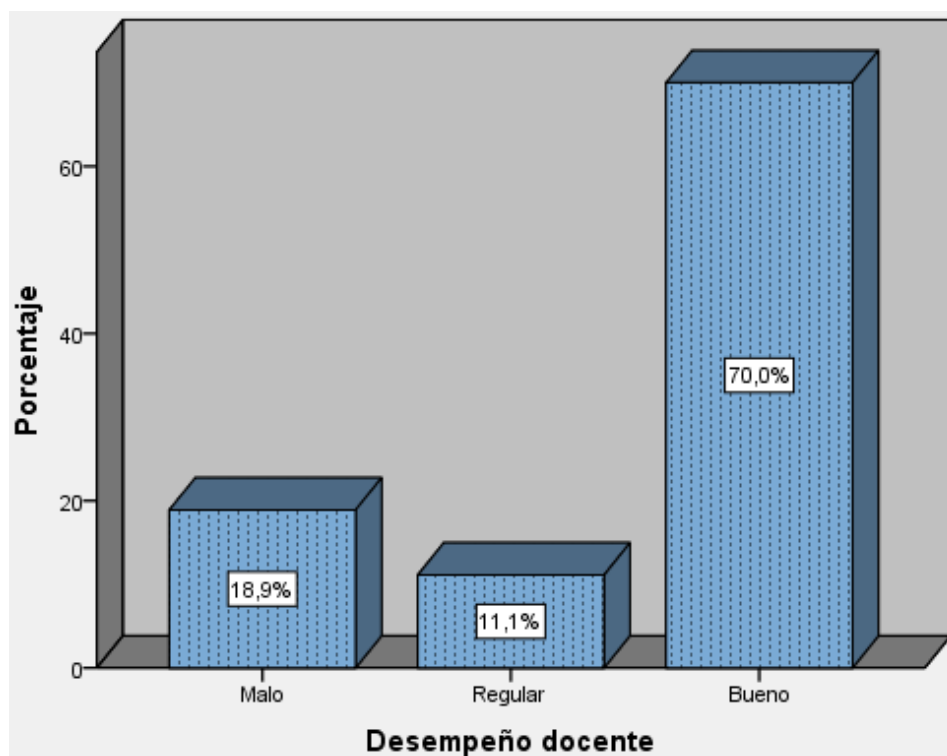


Figura 2. Niveles de desempeño docente

Así mismo se tiene los niveles de desempeño docente de la institución educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, de ellos se tiene al 18.9% de los encuestados perciben que el nivel es malo y el 11.1% perciben que el nivel es regular, de ello se tiene que el 70% percibe que el nivel bueno de desempeño docente de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018.

### **3.1.1. Niveles entre estrés laboral y desempeño docente de la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.**

Luego de obtener los datos recogidos al emplear los instrumentos mencionados, ejecutamos al análisis de los mismos, en primer momento se exponen los

resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de forma descriptiva, para luego continuar con la prueba de hipótesis tanto general como específica

### Resultado general de la investigación

Tabla 8.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según el estrés laboral y desempeño docente.*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estrés laboral	Bajo	Recuento	1	1	56	58
		% del total	1,1%	1,1%	62,2%	64,4%
	Medio	Recuento	11	9	7	27
		% del total	12,2%	10,0%	7,8%	30,0%
	Alto	Recuento	5	0	0	5
		% del total	5,6%	0,0%	0,0%	5,6%
Total	Recuento	17	10	63	90	
	% del total	18,9%	11,1%	70,0%	100,0%	

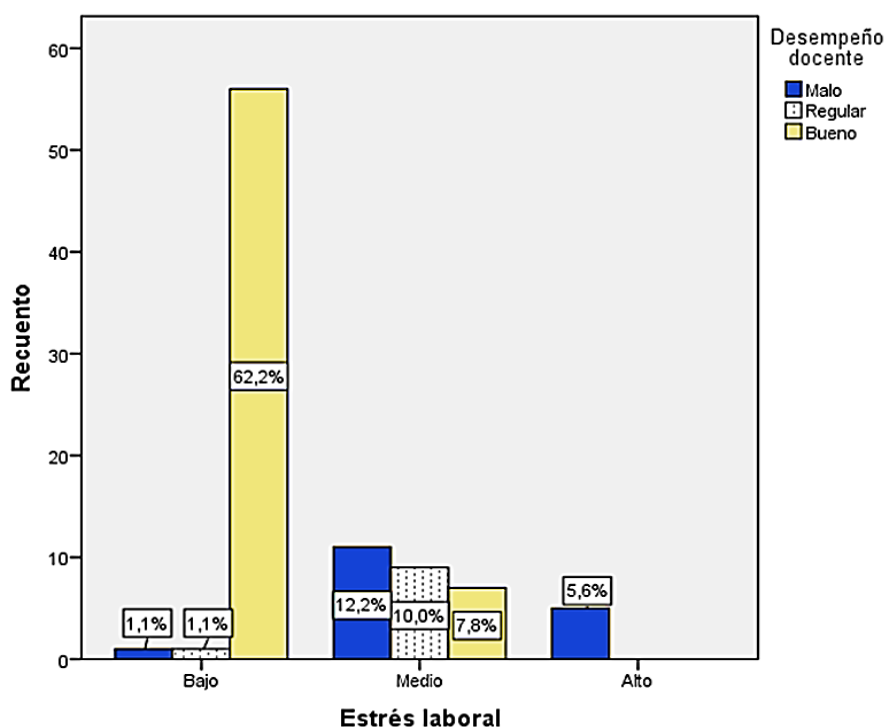


Figura 3. Niveles entre de estrés laboral y desempeño docente

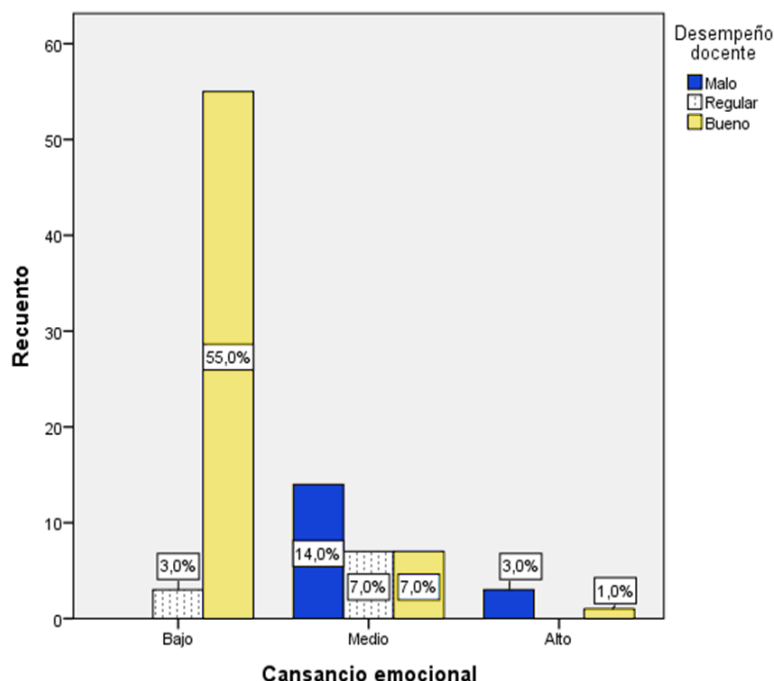
De la tabla 8 y figura 3, se observa que existe buena orientación con relación al nivel de la estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°7228 "Peruano

Canadiense”, Villa El Salvador, de los cuales se tiene que el 62.2% de los encuestados perciben que el nivel de estrés laboral es bajo por lo que el nivel de desempeño docente es alto, en tanto que el 12.2% perciben que el nivel de estrés laboral es medio entonces el nivel de la desempeño docente es regular y el 5.6% manifiesta que nivel de estrés laboral es alto en consecuencia el nivel de desempeño docente es malo según los docente de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador

Tabla 9.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según el cansancio emocional y desempeño docente.*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Cansancio emocional	Bajo	Recuento	0	3	55	58
		% del total	0,0%	3,3%	61,1%	64,4%
	Medio	Recuento	14	7	7	28
		% del total	15,6%	7,8%	7,8%	31,1%
	Alto	Recuento	3	0	1	4
		% del total	3,3%	0,0%	1,1%	4,4%
Total	Recuento	17	10	63	90	
	% del total	18,9%	11,1%	70,0%	100,0%	



*Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según el cansancio emocional y desempeño docente.*



De la tabla 9 y figura 4, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de cansancio emocional y desempeño docente, Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, de los cuales se tiene que el 61.1% de los encuestados perciben que el nivel de cansancio emocional es bajo por lo que el nivel de desempeño docente es alto, mientras que el 15.6% perciben que el nivel de cansancio emocional es medio por lo que el nivel de la desempeño docente es regular y el 3.3% manifiesta que nivel de cansancio emocional es alto por lo que el nivel de desempeño docente es malo según los docente de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador.

Tabla 10.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la despersonalización y desempeño docente.*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Despersonalización	Bajo	Recuento	2	3	59	64
		% del total	2,2%	3,3%	65,6%	71,1%
	Medio	Recuento	10	7	3	20
		% del total	11,1%	7,8%	3,3%	22,2%
	Alto	Recuento	5	0	1	6
		% del total	5,6%	0,0%	1,1%	6,7%
Total	Recuento	17	10	63	90	
	% del total	18,9%	11,1%	70,0%	100,0%	

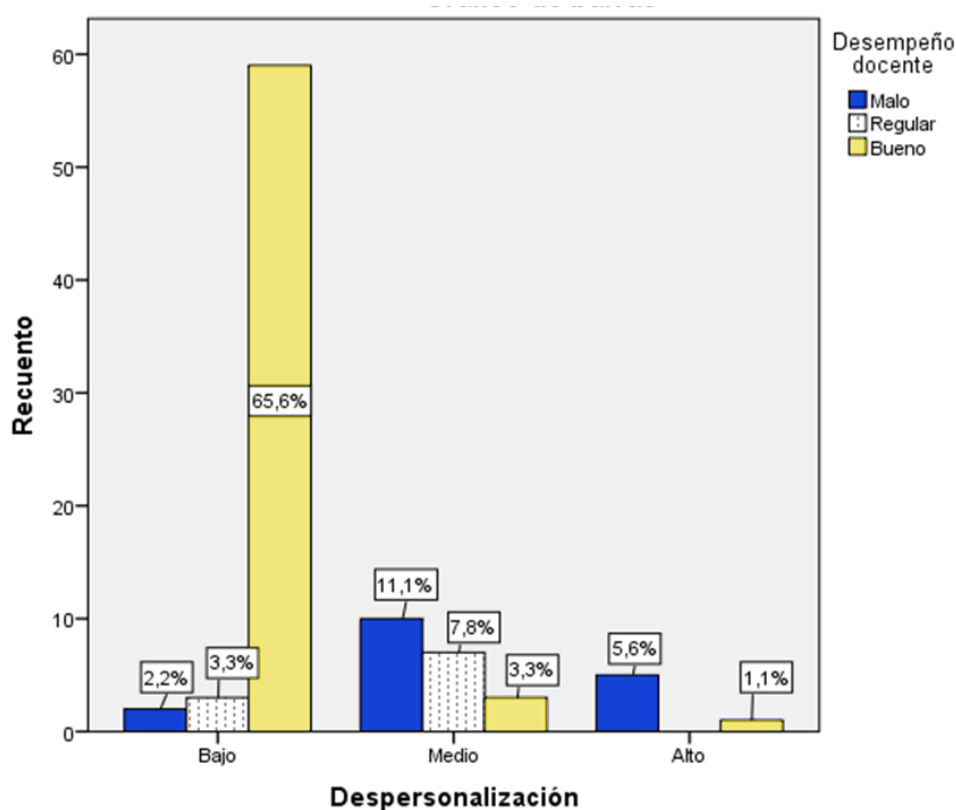


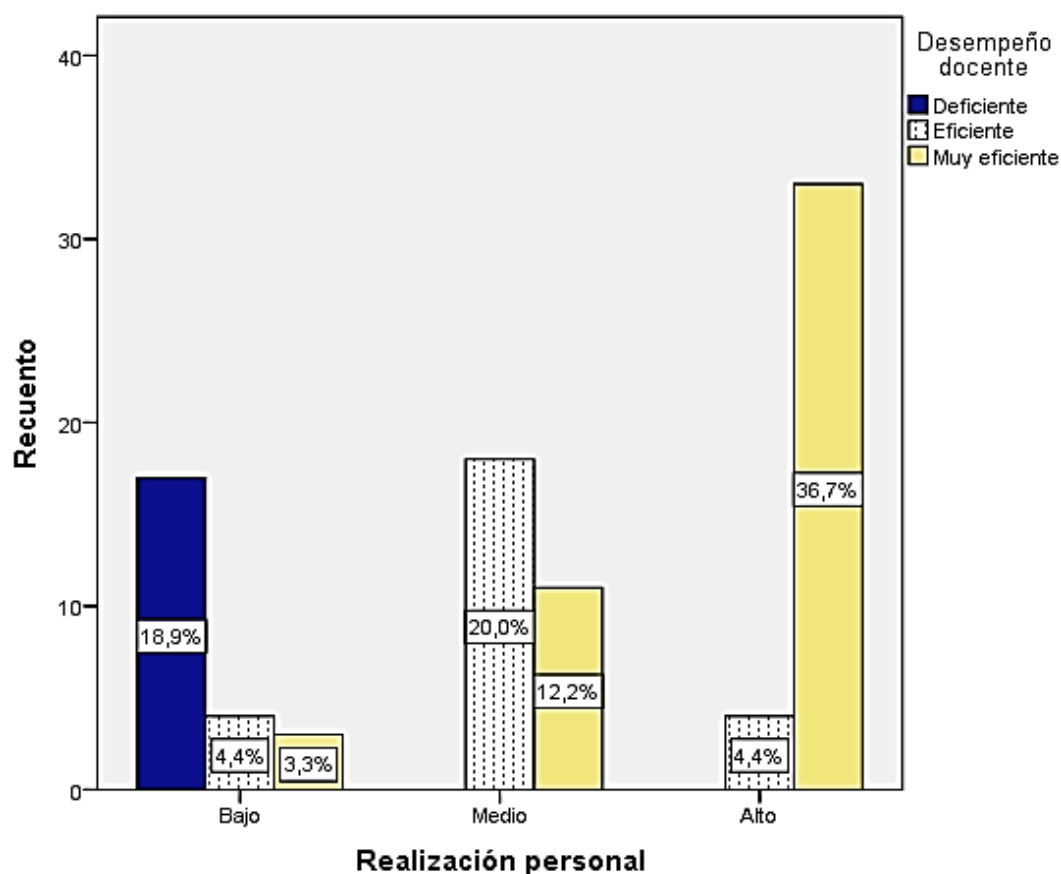
Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la despersonalización y desempeño docente.

De la tabla 10 y figura 5, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de despersonalización y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, de los cuales se tiene que el 65.6% de los encuestados perciben que el nivel de despersonalización es bajo por lo que el nivel de desempeño docente es alto, mientras que el 11.1% perciben que el nivel de despersonalización es medio por lo que el nivel de la desempeño docente es regular y el 5.6% manifiesta que nivel de despersonalización es alto por lo que el nivel de desempeño docente es malo según los docente de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador.

Tabla 11.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la realización personal y el desempeño docente.*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Realización personal	Bajo	Recuento	17	4	3	24
		% del total	18,9%	4,4%	3,3%	26,7%
	Medio	Recuento	0	18	11	29
		% del total	0,0%	20,0%	12,2%	32,2%
	Alto	Recuento	0	4	33	37
		% del total	0,0%	4,4%	36,7%	41,1%
Total	Recuento	17	17	47	90	
	% del total	18,9%	18,9%	52,2%	100,0%	



*Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de docente según la realización personal y el desempeño docente.*

De la tabla 11 y figura 6, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de realización personal y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, de los cuales se tiene que el 36.7% de los encuestados perciben que el nivel de realización personal es bajo por lo que el nivel

de desempeño docente es alto, mientras que el 20% perciben que el nivel de realización personal es medio por lo que el nivel de la desempeño docente es regular y el 18.9% manifiesta que nivel de realización personal es alto por lo que el nivel de desempeño docente es malo según los docente de la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación entre estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

**H<sub>1</sub>.** Existe relación entre estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

Tabla 12.

*Correlación estrés laboral y desempeño docente*

			Estrés laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados de la tabla anexada se observan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman -,791 lo cual significa que existe una alta relación negativa inversa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación negativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

### Hipótesis específica 1.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación entre cansancio emocional y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

**H<sub>1</sub>.** Existe relación entre cansancio emocional y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

Tabla 13.

*Correlación el cansancio emocional y el desempeño docente*

			Cansancio emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados de la tabla anexada se observan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman -,744 significa que existe una alta relación negativa inversa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, relación negativa inversa y significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

### Hipótesis específica 2.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación entre despersonalización y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

**H<sub>1</sub>.** Existe relación entre despersonalización y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

Tabla 14.

*Correlación despersonalización y el desempeño docente*

			Despersonaliza ción	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonaliza ción	Coefficiente de correlación	1,000	-,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados de la tabla anexada se observan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman -,765 significa que existe una alta relación negativa inversa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, relación negativa inversa y significativa entre el despersonalización y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>.** No existe relación entre realización personal y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018

**H<sub>1</sub>.** Existe relación entre realización personal y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

Tabla 15.

*Correlación realización personal y el desempeño docente*

			Realización personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman, 729 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018.

## **IV. Discusión**



En el trabajo de investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018, los resultados encontrados guardan una alta relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis general, Existe relación entre estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $-0,791$  significa que existe una alta relación negativa inversa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación negativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Asimismo, Paniagua (2016) señaló que ambas variables están relacionadas de manera inversa, con alto nivel de estrés. Confronta los resultados con Álvarez (2015) que señaló existe una incidencia directa entre estrés laboral y desempeño condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo con una asociación lineal alta negativa proporcional de  $-0,662$ . Por lo tanto, se sugiere prevenir y manejar el estrés laboral, minimizar los factores psicosociales, promover actividades de concientización y recreación, revisar los procesos gerenciales de la institución.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación entre cansancio emocional y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $-0,744$  significa que existe una alta relación negativa inversa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación negativa inversa y significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018, Según Cupe (2013) indicó que existe una relación inversa y significativa  $R = -0,562$  y  $p = 0,002 < 0,05$  entre el agotamiento emocional y el desempeño docente estos resultados fueron confrontados por Díaz (2014) quién señaló que el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 %

presentan un nivel alto de agotamiento emocional, por lo tanto esta dimensión influye en el desempeño docente.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $-0,765$  significa que existe una alta relación negativa inversa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación negativa inversa y significativa entre la despersonalización y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Cárdenas, Méndez y González (2014) concluyeron que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño laboral estos resultados fueron avalados por Escudero y Delfín (2012), quienes mencionaron que el 75% de los docentes que encuestaron presentan grado bajo en agotamiento emocional y despersonalización, según reporte  $r$  de  $-0.064$  con  $p=.72$  de intensidad positiva muy débil y baja significancia.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación entre la realización personal y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $,729$  significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación positiva y significativa entre la realización personal y el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Al respecto, Gonzales (2014) indicó que más del 50% de los sujetos estudiados tienen un nivel elevado de estrés, además que sí existe influencia del clima laboral en estos niveles, por consiguiente, el ambiente donde laboran los trabajadores es de gran importancia para el logro de un mejor producto en la empresa. Es decir que los niveles altos de estrés se ven reflejados en la realización personal de los docentes. Estos resultados son discrepados por Olazo (2015) quién

señaló que la dimensión realización personal se encuentra en el nivel medio 59% de los docentes por lo tanto no repercute en su desempeño.

## **V. Conclusiones**

- Primera** El estrés laboral se relaciona de manera negativa inversa ( $Rho = -,791$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Segunda** El cansancio emocional se relaciona de manera negativa inversa ( $Rho = -,744$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Tercera** La despersonalización se relaciona de manera negativa inversa ( $Rho = -,765$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Cuarta** La realización personal se relaciona de manera significativa con ( $Rho = ,766$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera** Promover jornadas pedagógicas, talleres de actualización sobre: problemas de aprendizaje, evaluación, etc. dirigidas por especialistas y que se realicen en horarios flexibles que motive la participación mayoritaria de los docentes que son piezas claves para el proceso formativo
- Segunda** Buscar el apoyo de especialistas que brinden orientación y ayuda profesional, ya sea individualmente o en grupos, esto ayudaría a desarrollar en los trabajadores mecanismos eficaces para afrontar situaciones que le producen estrés.
- Tercera** Programar charlas, actividades recreativas, talleres de prevención relacionados con el estrés laboral, buscando la participación general de docentes, administrativos y personal directivo que trabajan en la institución educativa, donde liberen tensiones ocasionadas por el trabajo diario y se brinden estrategias útiles para el manejo del estrés.
- Cuarta** Optimizar las condiciones laborales y materiales para los docentes, y así ellos puedan encontrar un clima favorable para desarrollar su labor, de esta forma se fluiría mejor la enseñanza a los estudiantes en los distintos niveles de educación que hay en la institución educativa. Por consiguiente, se estaría promoviendo el bienestar en los profesores, así como una buena calidad educativa.

## **VII. Referencias**



- Álvarez, F. (2010). *Evaluación de la acción docente en Latinoamérica*. Santiago de Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina PREAL.
- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal Administrativo de un núcleo universitario público*. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Álvarez, O. (2004). *Administración del personal docente*: Lima: Editorial Udegraf
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2° ed.). Lima: La Muralla, S.A.
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del estrés*. Carbajal, J. Bobadilla.
- Cárdenas, M., Mendez, L. y Gonzalez, M.(2014) *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*. Actualidad Investigativa en Educación Costa Rica. Recuperado el 12 de junio del 2015 de <http://www.redalyc.org/html/447/44729876006/>
- Cupe, W. (2013). *El síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente de los catedráticos de la Universidad San Andrés*, Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9772>
- Del Hoyo, M (2004). *Estrés laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid, España.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_Hugo-Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf).
- Díaz, A. (2014) “*Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao*”.
- Doval, Y. Rodriguez, R. y Molerio, O. (2004). *Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de Afrontamiento*. Guatemala. Revista Internacional de Psicología.

- Escudero J y Delfin L.A. (2012) *Estudio del grado de presencia del síndrome de burnout por el trabajo y su relación con los factores de riesgo en los docentes. Caso escuela de bachilleres "Ricardo Flores Mozón" de la ciudad de Xalapa-Enriquez, Veracruz, México.*
- Fernández-Arata, M. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú.* Universitas Psychologica, 7(2), 385-401.
- Flores, R. y Gerónimo, E. (2015) *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la IE Nuestra Señora del Carmen, Huaral 2014,* Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Gonzales, M. (2014). *Estrés y Desempeño Laboral,* Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades Campus de Quetzaltenando, Guatemala.
- González, G. (2000). *Investigación sobre elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa.* Artículo. Universidad Tecnológica de León.
- Grau, A. (2013). *Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales.* Gaceta Sanitaria, 19, 463-469.
- Hernández, A., Ortega, R., Reidl, L. (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-claves del Pensamiento,* vol. VI, núm. 11, enero, 2018. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
- Herruzo, J. y Moriana, J. (2004). *Estrés y Bournout en profesores.* Revista internacional de psicología clínica y de la salud. 4 (3) 597-621. Recuperado de: [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-126.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf)
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público.* México, ELIAC.
- Laffitte, R. (1991). *"Evaluación y desarrollo profesional del docente universitario: dos facetas de la mejora institucional".* III Jornadas de Didáctica Universitaria. Las Palmas de Gran Canaria.

- Manzano, F. (2010). *Investigación sobre nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. Investigación de la Universidad Enrique Guzmán y Vale, Lima, Perú.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Inventario de Maslach Burnout*. Edición de Investigación Palo Alto, CA: consultoría Psicólogos Prensa.
- Maslach, C. y Leiter (1997). *La verdad sobre el desgaste: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. San Francisco: Jossey Bass: Meir
- Minedu (2017). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de:  
<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montgomery, K. (2002). *Tarea Auténtica y rúbricas: Yendo más allá de las evaluaciones tradicionales en la enseñanza universitaria*.
- Norflok, D. (2000). *El estrés del ejecutivo. Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*. EDIC. Mérida, Venezuela.
- OCDE (2015). *El futuro de la Productividad. Nota conjunta de política del Departamento de Asuntos Económicos y de la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Obtenido de OECD.
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo* servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo – Labadmin/osh. Ginebra.

- Olazo J. (2015). *Síndrome de Burnout y competencia laboral de los docentes del Instituto Superior Público José Pardo Lima*. Universidad César Vallejo.
- Organización Mundial de la Salud (2014). *La organización del trabajo y el estrés*. Europa.
- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Paniagua, G. (2016). *Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución superior de El Salvador*. Revista ciencia, cultura y sociedad, vol.3 N°1, 2016, pp.45-58.  
<http://lamjol.info/index.php/CCS/rt/prinFRIENDLY/2961/0>
- Pose (2005). *Los tipos de estrés en el ser humano*. Recuperado de:  
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/ariasfloresosiris.pdf>
- Roque, J. (2016). *Estrés laboral*, Buenos Aires, Argentina  
<http://juanroque.com/estres-labora/>
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado el 15 de enero del 2018, de  
<http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Solari, C. (2015). *El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Cavero*  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/93>
- Travis CJ y Cooper CL (1997). *Profesor bajo presión. Estrés en la profesión docente*. Londres: Routledge.
- Viralet, A. y Ortiz A. (2012). *Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito*.
- Zaldívar, P (2011). *“Hacia un nuevo paradigma transformacional educativo”*. Editorial San Marcos

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018	<b>Hipótesis general</b> El estrés laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018	<b>Variable 1: Estrés laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Cansancio emocional</b>	Sensación de depresión	1,2,3,6,8,13,14,16,20	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes o menos	<b>De estrés laboral:</b> Bajo [22-58] Medio [59-95] Alto [96-132]
			<b>Despersonalización</b>	Agotamiento emocional	5,10,11,15,22	3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	<b>De cansancio emocional:</b> Bajo [9-23] Medio [24-38] Alto [39-54]
<b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?	<b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el cansancio emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018	<b>Hipótesis específicas</b> El cansancio emocional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018	<b>Realización personal</b>	Respuesta impersonal	4,7,9,12,17,18,19,21		<b>De despersonalización:</b> Bajo [5-13] Medio [14-22] Alto [23-30]
				Carencia de sentimientos			
				Sentimientos de competencia			
				Realización			
¿Cuál es la relación entre la despersonalización y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?	Determinar la relación entre la despersonalización y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018	La despersonalización se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018					
¿Cuál es la relación entre la realización personal y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018?	Determinar la relación entre la realización personal y desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018	La realización personal se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018					

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
<b>Desarrollo profesional</b>	Acompañamiento	1 al 10	Nunca 1	De desempeño docente: Malo [40-93] Regular [94-147] Bueno [148-200]
	Capacitación		Casi nunca 2	
	Actitudes socioacadémicas		Algun a vez 3	
	Investigación		Casi siempre 4 Siempre 5	
<b>Participación en la acción directiva</b>	Gestión	11 al 20		De desarrollo profesional: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
	Acciones directivas			
	Planes institucionales			
	Clima laboral			
<b>Relaciones interpersonales</b>	Comunicación	21 al 30		De participación en la acción directiva: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
	Ambiente			
	Actitudes socioafectivas			
<b>Habilidades para la enseñanza</b>	Docente mediador	31 al 40		De relaciones interpersonales: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
	Conocimiento docente			
	Eficiencia			
	Didáctica			
				De habilidades para la enseñanza: Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Estuvo conformada por 90 docentes de la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Cuestionarios</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>



## Anexo 2. Instrumentos de recojo de datos

### Cuestionario de estrés laboral

#### Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos.	Una vez al mes o menos.	Algunas veces al mes.	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							

16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

### Anexo 3. Cuestionario de desempeño docente

#### Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
1.	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
2.	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
3.	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
4.	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
5.	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
6.	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes					
7.	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
8.	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada					
9.	Participo en las actividades académicas de la institución					
10.	Suelo capacitarme continuamente					
	<b>Participación activa en la acción educativa</b>					
11.	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
12.	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					
13.	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
14.	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
15.	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					
16.	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
17.	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					
18.	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					

		1	2	3	4	5
19.	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
20.	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
21.	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
22.	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
23.	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
24.	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
25.	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
26.	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes					
27.	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
28.	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada					
29.	Participo en las actividades académicas de la institución					
30.	Suelo capacitarme continuamente					
	<b>Habilidades para la enseñanza</b>					
31.	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
32.	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					
33.	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
34.	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
35.	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					
36.	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
37.	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					
38.	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					
39.	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
40.	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					

## Anexo 4. Confiabilidad de Variables

### VARIABLE ESTRÉS LABORAL

#### CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH

ALFA DE CROMBACH																								
Total Sujetos=		30																						
Var-Total=		FALTA INGRESAR: 22		$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{is}^2}{S_T^2} \right] = 0.88455$										MAGNITUD:		MUY ALTA								
Preguntas=		413.73		Suma de Varianzas= 64.4																				
Media=		3.07	3.57	3.90	3.30	3.30	3.90	2.77	2.6	3.86667	2.83333	3.2	3	2.56667	3.16667	2.76667	3.96667	4.1	2.66667	3.76667	3.66667	3.23333	3.96667	
Varianza=		3.24	1.84	2.09	3.39	3.87	1.82	4.32	4.18	1.71	3.25	3.54	4.83	2.46	3.45	2.53	2.65	2.3	3.06	2.67	2.23	2.32	2.65	
Cuenta =		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Pgta17	Pgta18	Pgta19	Pgta20	Pgta21	Pgta22		
1	1	2	4	1	0	4	2	0	2	0	3	0	2	1	1	2	6	0	2	3	0	2		
2	1	2	0	1	5	3	0	0	3	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2			
3	1	2	0	4	1	4	3	0	0	0	3	5	3	5	1	1	4	1	0	2	0	1		
4	0	2	3	5	4	3	0	2	2	4	1	0	2	0	0	2	2	4	1	2	4	2		
5	2	1	3	3	5	3	1	2	3	2	0	4	0	3	2	2	3	3	2	0	1	2		
6	2	3	3	2	1	2	3	3	3	0	4	0	2	2	2	1	5	0	4	2	2	1		
7	2	3	4	5	1	2	0	2	4	2	4	2	2	4	0	2	2	1	3	3	5	2		
8	1	3	3	1	3	4	6	2	2	4	2	0	1	1	1	2	4	4	3	3	1	2		
9	0	2	3	3	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	0	3	4	2	4	2	4	3		
10	2	4	2	3	6	4	3	5	3	4	0	4	4	0	2	3	2	2	4	2	3	3		
11	2	4	4	3	2	4	1	2	6	3	2	3	6	3	2	3	3	2	4	4	3	3		
12	2	6	4	3	2	2	4	3	4	4	6	0	2	1	2	4	5	1	5	4	2	4		
13	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4		
14	2	2	5	1	2	4	2	5	5	5	6	0	2	4	2	4	4	4	5	5	2	4		
15	3	3	4	0	1	5	0	4	4	3	5	6	2	5	3	4	5	3	2	3	3	4		
16	3	4	6	6	5	4	4	0	3	2	3	1	3	6	3	5	2	3	5	3	3	5		
17	4	4	4	4	5	6	6	0	5	0	2	4	1	2	4	6	4	3	1	2	4	6		
18	6	3	5	0	5	5	5	0	4	2	3	6	2	2	6	5	2	1	3	4	5	5		
19	4	4	5	4	1	2	6	1	4	1	4	6	1	6	4	4	5	4	5	5	4	4		
20	4	4	3	5	2	4	6	4	6	5	4	5	1	3	4	6	3	0	5	4	4	6		
21	4	4	5	6	3	3	1	1	3	4	5	6	2	1	4	6	6	6	3	4	4	6		
22	3	3	5	5	6	4	1	4	5	5	5	3	2	6	3	6	6	2	4	5	3	6		
23	3	3	5	4	6	6	4	6	4	5	6	2	6	1	3	5	4	0	5	4	3	5		
24	5	5	5	5	2	5	0	0	5	4	6	1	5	6	5	5	5	1	5	6	5	5		
25	4	4	5	1	0	6	4	3	5	4	5	5	2	4	4	5	6	5	6	5	4	5		
26	5	6	5	2	4	6	3	2	5	1	4	5	4	4	5	5	6	4	5	5	4	5		
27	5	4	5	6	6	6	0	6	5	4	2	2	2	4	4	5	6	4	6	5	5	5		
28	6	5	4	5	5	4	5	6	4	0	0	4	3	5	4	6	6	4	6	6	5	6		
29	6	6	3	5	5	5	5	6	4	4	3	5	5	4	4	5	3	6	2	4	5	5		
30	6	6	6	4	4	2	4	4	5	6	0	6	3	4	4	6	5	4	6	6	5	6		

**VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**
**CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH**

ALFA DE CROMBACH																				
Total Sujetos=	30																			
Var-Total=	500.87																			
Preguntas=	40																			
Media=	3.23	3.87	4.00	3.43	3.47	3.90	3.03	2.9	3.9	3.26667	3.36667	3.26667	2.73333	3.3	2.93333	3.96667	4.1	2.86667	3.8	3.7
Varianza=	2.53	1.22	1.59	2.32	3.09	1.82	3.14	2.92	1.47	2	2.65	3.51	2	2.84	1.86	2.65	2.3	2.26	2.44	2.01
Cuenta=	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>Sujeto</b>	<b>Pgta01</b>	<b>Pgta02</b>	<b>Pgta03</b>	<b>Pgta04</b>	<b>Pgta05</b>	<b>Pgta06</b>	<b>Pgta07</b>	<b>Pgta08</b>	<b>Pgta09</b>	<b>Pgta10</b>	<b>Pgta11</b>	<b>Pgta12</b>	<b>Pgta13</b>	<b>Pgta14</b>	<b>Pgta15</b>	<b>Pgta16</b>	<b>Pgta17</b>	<b>Pgta18</b>	<b>Pgta19</b>	<b>Pgta20</b>
1	2	3	4	2	1	4	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	6	1	2	3
2	2	3	1	2	5	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
3	6	6	6	4	4	2	4	4	5	6	1	6	3	4	4	6	5	4	6	6
4	1	3	3	5	4	3	1	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	4	1	2
5	2	2	3	3	5	3	2	2	3	2	1	4	1	3	2	2	3	3	2	1
6	4	4	5	6	3	3	1	2	3	4	5	6	2	1	4	6	6	6	3	4
7	6	3	5	1	5	5	5	1	4	4	3	6	2	2	6	5	2	2	3	4
8	1	4	3	2	3	4	6	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	4	3	3
9	1	3	3	3	5	3	2	3	4	1	4	2	2	3	1	3	4	2	4	2
10	2	4	2	3	6	4	3	5	3	4	1	4	4	1	2	3	2	2	4	2
11	2	3	1	4	2	4	3	1	1	3	3	5	3	5	1	1	4	1	1	2
12	2	6	4	3	2	2	4	3	4	4	6	1	2	1	2	4	5	1	5	4
13	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	5	4	3	4	4	4	4	5
14	2	2	5	2	2	4	2	5	5	5	6	1	2	4	2	4	4	4	5	5
15	3	3	4	1	2	5	1	4	4	3	5	6	2	5	3	4	5	3	2	3
16	3	4	6	6	5	4	4	1	3	4	3	1	3	6	3	5	2	3	5	3
17	4	4	4	4	5	6	6	1	5	1	2	4	2	2	4	6	4	3	1	2
18	3	3	5	5	6	4	1	4	5	5	5	3	2	6	3	6	6	2	4	5
19	4	4	5	4	2	2	6	2	4	2	4	6	1	6	4	4	5	4	5	5
20	4	4	3	5	2	4	6	4	6	5	4	5	2	3	4	6	3	1	5	4
21	2	4	3	2	1	2	3	3	3	1	4	1	1	2	2	1	5	1	4	2
22	2	4	4	2	1	2	1	2	4	2	4	2	2	4	1	2	2	1	3	3
23	3	3	5	4	6	6	4	6	4	5	6	2	6	1	3	5	4	1	5	4
24	5	5	5	5	2	5	1	1	5	4	6	2	5	6	5	5	5	2	5	6
25	4	4	5	2	1	6	4	3	5	4	5	5	2	4	4	5	6	5	6	5
26	5	6	5	2	4	6	3	2	5	2	4	5	4	4	5	5	6	4	5	5
27	5	4	5	6	6	6	1	6	5	4	2	2	2	4	4	5	6	4	6	5
28	6	5	4	5	5	4	5	6	4	1	1	4	3	5	4	6	6	4	6	6
29	6	6	4	5	5	5	5	6	4	4	3	5	5	4	4	5	3	6	2	4
30	2	4	4	3	2	4	2	2	6	3	2	3	6	3	2	3	3	2	4	4

**MAGNITUD: MUY ALTA**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{is}^2}{S_T^2} \right] = 0.84896$$

**FALTA INGRESAR: 40**
**Suma de Varianzas= 86.28**

3.36667	3.96667	3.56667	3.53333	3.43333	2.76667	3.06667	2.76667	3.4	2.26667	2.9	2.63333	2.93333	3	2.83333	3.1	2.96667	2.46667	2.53333	3.06667
1.69	2.65	1.98	1.57	1.56	2.19	2.34	2.12	1.83	1.17	1.75	1.62	2.27	2	2.28	1.89	2.65	2.19	2.33	1.58
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pgta21	Pgta22	Pgta23	Pgta24	Pgta25	Pgta26	Pgta27	Pgta28	Pgta29	Pgta30	Pgta31	Pgta32	Pgta33	Pgta34	Pgta35	Pgta36	Pgta37	Pgta38	Pgta39	Pgta40
1	2	4	4	5	2	2	1	1	1	1	2	5	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	1	5	3	2	2	1	3	3	4
5	6	5	3	5	3	5	3	5	2	4	3	2	2	5	5	2	1	1	3
4	2	5	1	5	1	1	2	4	3	1	2	4	4	1	2	5	3	4	3
1	2	1	4	4	1	4	1	3	3	4	1	4	2	1	2	5	2	1	2
4	6	2	5	4	1	4	2	5	2	4	3	2	5	4	5	2	1	1	5
5	5	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1
2	2	5	3	4	3	2	5	3	1	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	2	3	1	4	4	3	1	4	2	1	3	2	2	2	2
3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	3	1	1	1
1	1	4	4	5	5	1	3	1	3	3	2	1	3	4	3	1	1	1	3
2	4	3	1	4	3	1	3	5	2	3	3	3	4	1	4	5	3	4	3
3	4	2	5	3	5	1	2	5	5	4	3	5	1	1	2	2	1	2	3
2	4	5	5	5	5	3	2	5	2	2	2	5	2	5	2	1	2	2	2
3	4	3	4	1	5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	5	3	5	4
3	5	5	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2	5	2	1	2
4	6	5	5	3	3	4	3	2	1	3	2	1	2	2	2	5	2	1	3
3	6	4	4	3	3	5	3	5	1	4	2	5	1	2	3	1	5	5	2
4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3
4	6	4	1	2	5	3	2	2	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1
2	1	5	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5
5	2	2	4	3	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	5	5	3	3	4	1	1	3	2	3	2	2	2	3	4	5	1	3	5
5	5	5	5	5	3	5	4	3	2	5	3	1	3	3	2	2	3	4	4
4	5	1	4	3	5	4	4	5	4	4	3	1	5	3	5	3	1	4	2
4	5	5	5	3	1	4	5	3	3	3	5	3	4	5	2	5	5	2	3
5	5	4	4	3	2	4	4	4	2	4	5	2	4	3	4	2	5	2	3
5	6	4	4	5	5	4	5	4	3	1	3	2	5	3	4	2	1	1	5
5	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	1	5	3	4	2	1	5	3
3	3	4	4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2

## Anexo 5. Base de datos de las dimensiones

Base de datos de la variable 1 Estrés laboral

N °	Cansancio emocional									Despersonalización					Realización personal							
	P1	P2	P3	P2	P1	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P12	P11	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1
3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	3
7	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1
8	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	2
9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2
11	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1
12	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
13	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
14	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3
15	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	2
16	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1
17	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
18	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
19	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
20	2	5	5	5	1	5	5	5	2	5	1	5	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2
21	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2
23	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	2	4
24	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	4	5
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	4	2	2	2	5	4
26	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4
27	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	4
28	2	1	5	5	1	2	2	1	2	5	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	5	4
29	3	1	1	5	1	1	2	2	2	1	1	1	1	5	1	4	4	3	4	4	5	5
30	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	4	4	4
31	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	5	4
32	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	3	4
33	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	4
34	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	5	1	4	2	1	2	1	5	4
35	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	4
36	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	4
37	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2		2	2	3	3
39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
40	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2
41	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
43	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
44	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1
45	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	1



46	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1
47	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2
48	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3
49	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
50	3	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
51	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1
52	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
55	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	3	3	1
56	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2
58	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
59	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2
60	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
61	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2
62	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2
63	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2
64	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2
65	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2
66	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2
67	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3
68	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
69	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2
70	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
71	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3
72	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
73	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2
74	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3
75	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
76	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2
77	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2
78	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2
79	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3
80	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
81	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3
82	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
83	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
84	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
85	3	3	3	2	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	2	1	1	1	3
86	1	1	2	1	1	5	5	5	1	5	5	5	2	5	1	5	2	2	2	2	2	1
87	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
88	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
89	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1
90	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2

Base de datos de la Variable 2 Desempeño docente

	Desarrollo profesional										Participación en la acción directiva										Relaciones interpersonales										Habilidades para la enseñanza										
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	4	3	2	1	2	5	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	1	2	4	3	2	1	1	2	3	3	1	2	
2	3	5	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	1	4	3	4	3	3
3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1
4	1	2	1	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	5	2	2	
5	3	2	2	1	3	3	32	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
6	4	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	5	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	5	4	4	3	2
7	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	2	4	4	3	
8	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	3	2	1	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	
12	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5		3	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5		3	
13	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
14	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	4	1	1	1	2	5	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	4	1	1	1	2	5	2	4	3	3	
15	4	5	4	5	2	4	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	5	4	5	2	4	2	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	
16	4	2	3	2	1	1	3	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	1	3	3	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2		
17	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	4	1	4	1	2	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	3	3	5	3	4	
19	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	1	1	1	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	5	3	2	2	3	2	5	3	4	5	4	
20	4	3	1	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3	1	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
21	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	4	2	2	1	3	4	4	3	2	
22	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	4	2	4	2	3	
23	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	
25	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1	2	2	2	1	5	2	4	2	2	
26	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	3	
27	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	
28	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	1	1	3	1	1	1	2	4	3	4	4	4	
29	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
30	3	5	5	5	2	5	3	3	3	3	3	1	1	3	1	4	3	5	3	3	3	5	5	5	2	5	3	3	3	3	3	1	1	3	1	4	3	5	3	3	
31	4	1	4	5	2	4	2	1	2	4	4	5	5	1	3	5	5	4	4	2	4	1	4	5	2	4	2	1	2	4	4	5	5	1	3	5	5	4	4	2	
32	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	
33	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	
34	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	
35	4	2	5	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	5	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	
36	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	4	3	4	3	3	
37	4	5	4	5	2	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4	1	3	4	4	4	
38	2	5	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	5	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2		
40	1	4	2	4	2	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	1	1	3	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	
41	1	5	1	4	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	
42	4	2	3	2	1	1</																																			

46	4	3	1	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	3	4	4	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2		
47	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	
48	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4			
49	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	3	5	2	4	4	2			
50	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3			
51	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	2	5	2	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5	3	3		
52	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4			
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	4	5	5	5			
54	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	3	2	4			
55	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4			
56	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4			
57	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4			
58	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4			
59	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	1	2	4	2	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	1	2	4	2	4	2	4	
60	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	1	2	3	4	2	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	4	1	2	3	4	2	4	2	3	
61	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	3	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	3	2	2	1	5	4	4	4	4		
62	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	1	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	1	4	3	3	1	5	4	4	4	4	
63	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4	
64	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	4	3	3	1	3
65	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	5	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	5	4	2	1	5	5	4	4	4	4	
66	4	4	5	4	5	2	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	
67	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	5	4	4	4	4	
68	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	3	1	4		
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4		
70	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	4	
71	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	
72	4	3	4	5	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	5	2	2	4	3	4	5	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	
74	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	5	3	3		
75	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	4		
76	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	
77	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4		
78	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2		
79	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	5	4	5	2	4	2	2		
80	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	1	3	4	2	3	2	1	1	3	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	1	3	3	3	
81	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2		
82	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
83	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	1	1	1	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	
84	4	5	4	5	2	4	2	2	2	2	4	4	3	1	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3	1	2	4	2	1	2	4		
85	4	2	3	2	1	1	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1		
86	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	1	2	4	3	2	1	1	1	
87	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1		
88	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4		
89	4	3	1	2	4	2																																				

## Anexo 6. Resultados obtenidos en SSPS

Resultados SPSS ADA (3).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

← → + -

**Frecuencias**

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0 Tesis\Estadística Francis\estrés laboral y desempeño docente 85\3\datos - pachas -caballero-susan.sav

**Estadísticos**

		Estrés laboral	Desempeño docente
N	Válidos	90	90
	Perdidos	0	0

**Tabla de frecuencia**

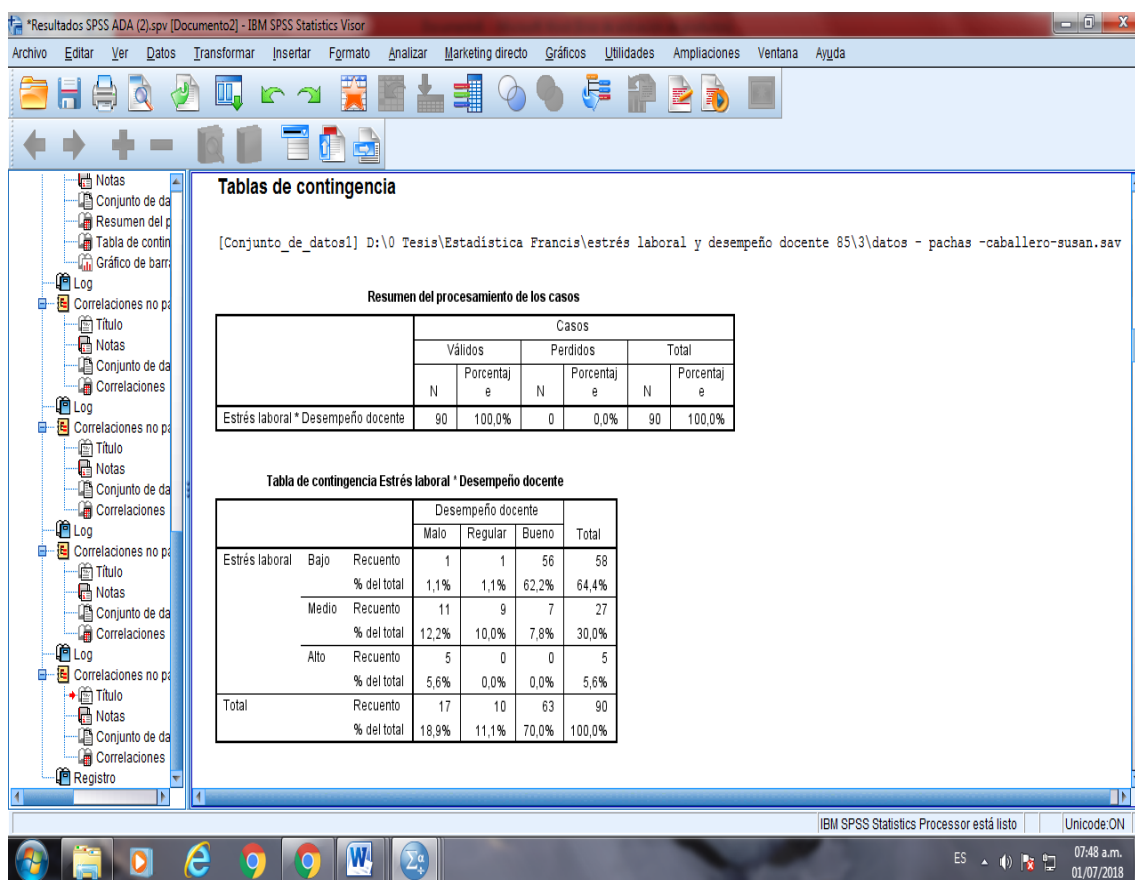
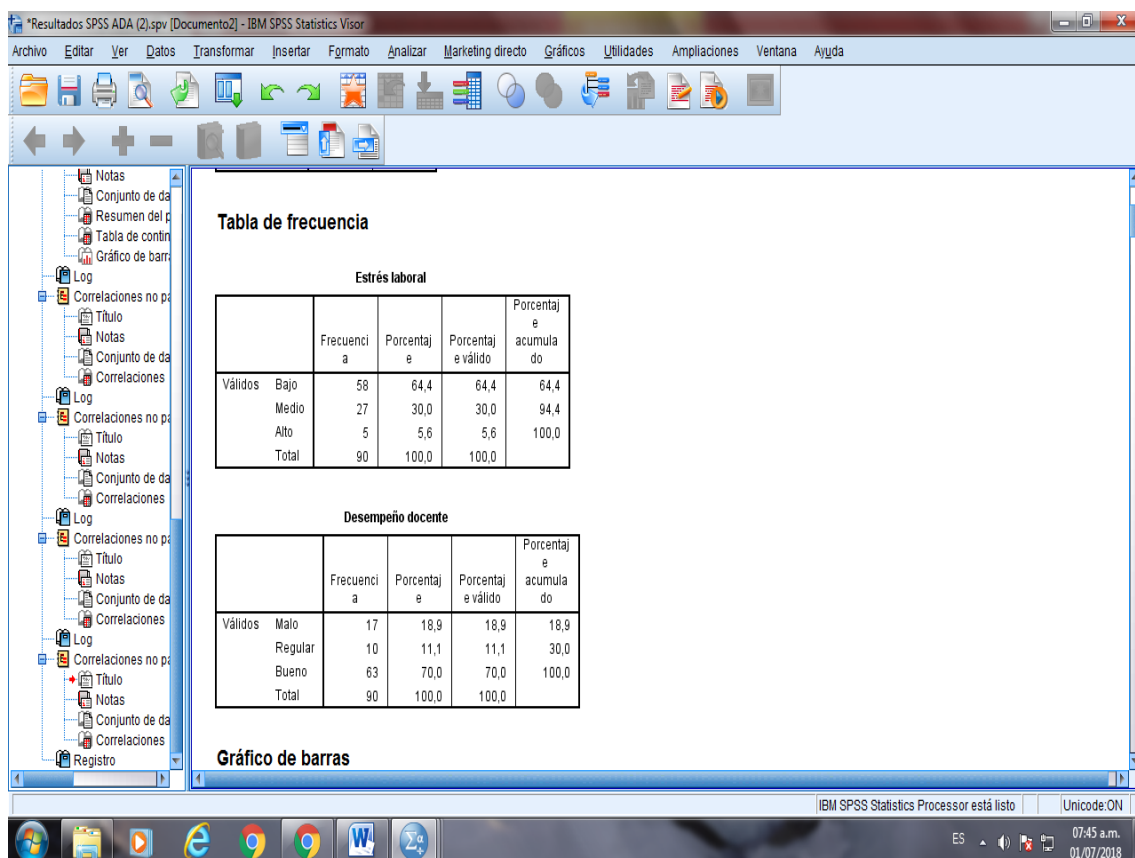
**Estrés laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	58	64,4	64,4	64,4
	Medio	27	30,0	30,0	94,4
	Alto	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**Desempeño docente**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ES 08:21 a.m. 01/07/2018



Resultados SPSS ADA (3).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Estadísticos
  - Tabla de frecuencias
  - Título
  - Estrés laboral
  - Desempeño docente
  - Gráfico de barras
  - Título
  - Estrés laboral
  - Desempeño docente
- Log
- Tablas de contingencia
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Resumen del procesamiento de los casos
  - Tabla de contingencia
  - Gráfico de barras
  - Log
  - Tablas de contingencia
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Resumen del procesamiento de los casos
    - Tabla de contingencia

### Tablas de contingencia

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0 Tesis\Estadística Francis\estrés laboral y desempeño docente 85\3\datos - pachas -caballero-susan.sav

#### Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cansancio emocional * Desempeño docente	90	100,0%	0	0,0%	90	100,0%

#### Tabla de contingencia Cansancio emocional \* Desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Cansancio emocional	Bajo	Recuento	0	3	55	58
		% del total	0,0%	3,3%	61,1%	64,4%
	Medio	Recuento	14	7	7	28
		% del total	15,6%	7,8%	7,8%	31,1%
Alto	Recuento	3	0	1	4	
	% del total	3,3%	0,0%	1,1%	4,4%	
Total		Recuento	17	10	63	90
		% del total	18,9%	11,1%	70,0%	100,0%

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

ES 08:28 a.m. 01/07/2018

Resultados SPSS ADA (3).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Estadísticos
  - Tabla de frecuencias
  - Título
  - Estrés laboral
  - Desempeño docente
  - Gráfico de barras
  - Título
  - Estrés laboral
  - Desempeño docente
- Log
- Tablas de contingencia
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Resumen del procesamiento de los casos
  - Tabla de contingencia
  - Gráfico de barras
  - Log
  - Tablas de contingencia
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Resumen del procesamiento de los casos
    - Tabla de contingencia

### Tablas de contingencia

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0 Tesis\Estadística Francis\estrés laboral y desempeño docente 85\3\datos - pachas -caballero-susan.sav

#### Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Despersonalización * Desempeño docente	90	100,0%	0	0,0%	90	100,0%

#### Tabla de contingencia Despersonalización \* Desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Despersonalización	Bajo	Recuento	2	3	59	64
		% del total	2,2%	3,3%	65,6%	71,1%
	Medio	Recuento	10	7	3	20
		% del total	11,1%	7,8%	3,3%	22,2%
Alto	Recuento	5	0	1	6	
	% del total	5,6%	0,0%	1,1%	6,7%	
Total		Recuento	17	10	63	90
		% del total	18,9%	11,1%	70,0%	100,0%

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

ES 08:30 a.m. 01/07/2018

Resultados SPSS ADA (3).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Estadísticos
  - Tabla de frecuencias
  - Gráfico de barras
- Tablas de contingencia
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Resumen del procesamiento de los casos
  - Tabla de contingencia Realización personal \* Desempeño docente
  - Gráfico de barras

### Tablas de contingencia

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0 Tesis\Estadística Francis\estrés laboral y desempeño docente 85\3\datos - pachas -caballero-susan.sav

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Realización personal * Desempeño docente	90	100,0%	0	0,0%	90	100,0%

**Tabla de contingencia Realización personal \* Desempeño docente**

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Realización personal	Bajo	Recuento	2	3	59	64
		% del total	2,2%	3,3%	65,6%	71,1%
	Medio	Recuento	9	6	3	18
		% del total	10,0%	6,7%	3,3%	20,0%
Alto	Recuento	6	1	1	8	
	% del total	6,7%	1,1%	1,1%	8,9%	
Total		Recuento	17	10	63	90
		% del total	18,9%	11,1%	70,0%	100,0%

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ES 08:31 a.m. 01/07/2018

Resultados SPSS ADA (4).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Estadísticos
  - Tabla de frecuencias
  - Gráfico de barras
- Tablas de contingencia
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Resumen del procesamiento de los casos
  - Tabla de contingencia Realización personal \* Desempeño docente
  - Gráfico de barras

### Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0 Tesis\Estadística Francis\estrés laboral y desempeño docente 85\3\datos - pachas -caballero-susan.sav

**Correlaciones**

			Estrés laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-.791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-.791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

/VARIABLES=D1 V2

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ES 07:59 p.m. 02/07/2018

Resultados SPSS ADA (4).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de da
  - Estadísticos
  - Tabla de frecue
  - Título
  - Estrés lab
  - Desempe
- Gráfico de barr
- Título
- Estrés lab
- Desempe

Log

- Tablas de conting
- Título
- Notas
- Conjunto de da
- Resumen del p
- Tabla de contin
- Gráfico de barr

Log

- Tablas de conting
- Título
- Notas
- Conjunto de da
- Resumen del p
- Tabla de contin

### Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0 Tesis\Estadística Francis\estrés laboral y desempeño docente 85\3\datos - pachas -caballero-susan.sav

#### Correlaciones

			Cansanci o emocion al	Desemp eño docente
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-.744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-.744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D2 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

### Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

07:59 p.m.  
02/07/2018

Resultados SPSS ADA (4).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de da
  - Estadísticos
  - Tabla de frecue
  - Título
  - Estrés lab
  - Desempe
- Gráfico de barr
- Título
- Estrés lab
- Desempe

Log

- Tablas de conting
- Título
- Notas
- Conjunto de da
- Resumen del p
- Tabla de contin
- Gráfico de barr

Log

- Tablas de conting
- Título
- Notas
- Conjunto de da
- Resumen del p
- Tabla de contin

```

/VARIABLES=D2 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

### Correlaciones no paramétricas

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0 Tesis\Estadística Francis\estrés laboral y desempeño docente 85\3\datos - pachas -caballero-susan.sav

#### Correlaciones

			Despers onalizaci ón	Desemp eño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-.765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-.765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D3 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

08:00 p.m.  
02/07/2018



Estadística SPSS Corregido (4).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

← → + - [Icons]

Resultado

- Correlaciones no para
  - Notas
- Tablas de contingenci
  - Notas
- Tablas de contingenci
  - Notas
- Resumen del pro
  - Tabla de conte
  - Gráfico de barras
- Log
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos3]

**Correlaciones**

			Realizaci ón personal	Desemp eño docente
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Anexo 7. Constancia de aplicación de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7228 PERUANO CANADIENSE

VILLA EL SALVADOR

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7228 PERUANO CANADIENSE DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, UGEL 01, quién suscribe;

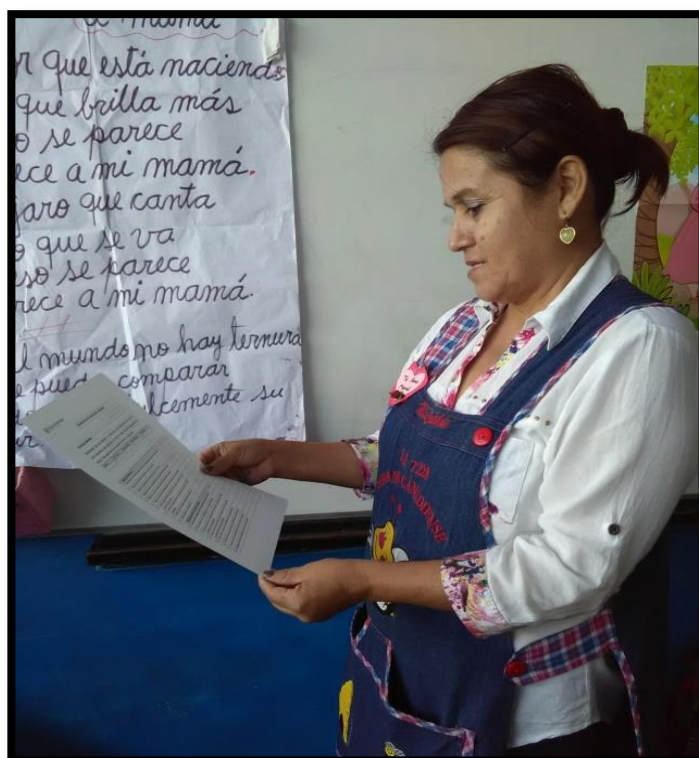
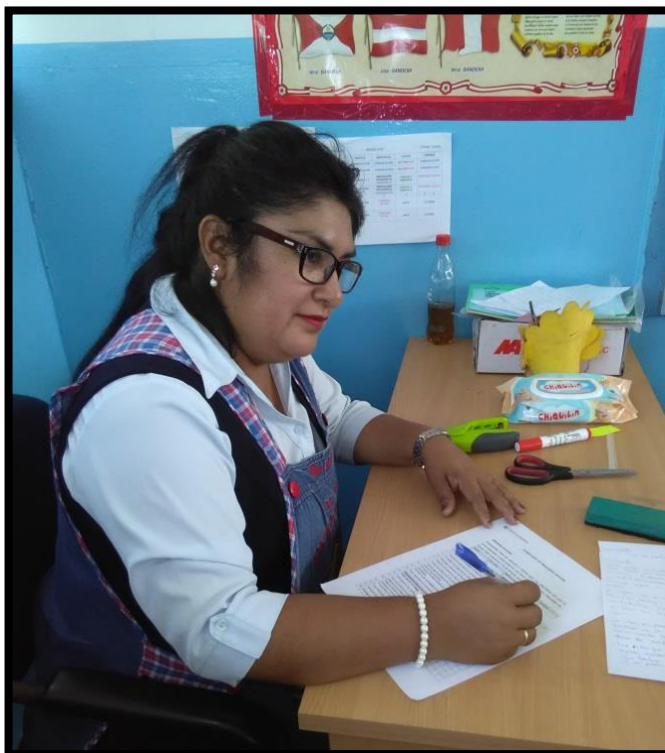
HACE CONSTAR:

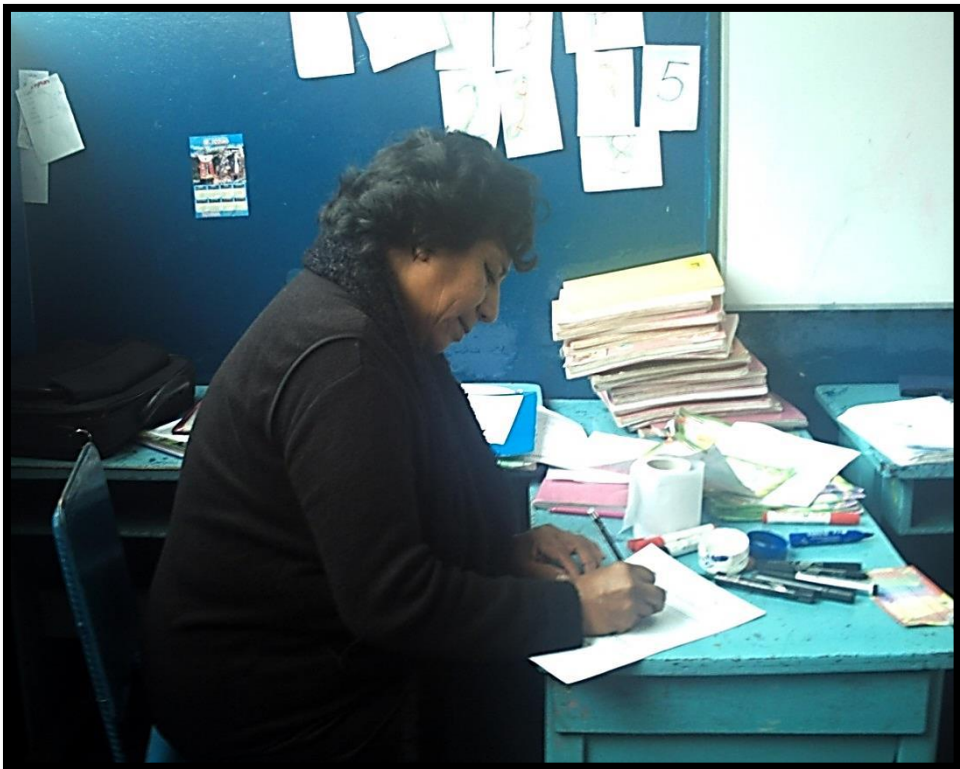
Que, la Profesora ADA ROSA FIGUEROA ANCHIVILCA, aplicó encuestas de investigación sobre: Estrés laboral y desempeño docente a los profesores de la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, durante el periodo comprendido entre los meses de marzo (coordinaciones previas) y abril del presente año (culminación de las encuestas)

Expidió la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Urb. Pachacamac, 31 de mayo del 2018.

  
Mg. Arturo J. Apencio Estrada  
DIRECTOR

**Anexo 8. Evidencias fotográficas.****Recolección de datos de docentes IE 7228 Peruano  
Canadiense de Villa El Salvador**







**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018" de la estudiante **Ada Rosa Figueroa Anchivilca**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de junio del 2018

Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Estrés laboral y desempeño docente en la Institución  
Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador,  
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTOR:

Jr., Ada Rosa Figueroa Anchivilca

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda



SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones Pedagógicas

## Resumen de coincidencias

**24 %**

<	>		
1	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	4 %	>
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	repositorio.uwener.edu. Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
		repositorio.une.edu.p	>
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
9	cybertesis.unmsm.edu. Fuente de Internet	1 %	>

repositorio.une.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

FIGUEROA ANCHIVILCA ADA ROSA

D.N.I. : 09282759

Domicilio : Urb. Padacamac Wctopa, Sector 0-4. Mz. X. Lt. 13 VES.

Teléfono : Fijo : 2826610 Móvil : 945113469

E-mail : ada-figue04@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : PSICOLOGIA EDUCATIVA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FIGUEROA ANCHIVILCA ADA ROSA

Título de la tesis:

Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano González" Villa El Salvador, 2018.

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

15-09-2018.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FIGUEROA ANCHIVILCA ADA ROSA

INFORME TITULADO:

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA N° 7228 "PERNANO CANADIENSE" VILLA EL SALVADOR, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de julio de 2018

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por unanimidad

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN